



Herausgeber:

Sozialversicherung für Landwirtschaft,
Forsten und Gartenbau
Weißensteinstraße 70-72
34131 Kassel

☎ 0561 785-0

www.svlfg.de

Stand: 02/2021



Verantwortung im Arbeitsschutz

Kontakt:

Sozialversicherung für Landwirtschaft,
Forsten und Gartenbau (SVLFG)
Weißensteinstraße 70 - 72
34131 Kassel

☎ 0561 785-0
✉ info_praevention@svlfg.de

Die Broschüre B02 „Verantwortung im Arbeitsschutz“ ersetzt die GBG 4 der ehemaligen Gartenbau-Berufsgenossenschaft.

Einleitung	5
Unternehmer, Führungskräfte und Beschäftigte	6
Der Unternehmerbegriff	6
Unternehmerpflichten	6
Delegieren von Unternehmerpflichten (Pflichtenübertragung)	8
Grundlegende Pflichten einer Führungskraft	9
Grenzen der Verantwortung einer Führungskraft	10
Verantwortung und Pflichten von Beschäftigten	10
Leiharbeitnehmer, Arbeitnehmerüberlassung	10
Wesentliche Gesetze und Verordnungen im Arbeitsschutz	11
Beschäftigte mit besonderen Aufgaben	13
Fachkraft für Arbeitssicherheit	13
Betriebsarzt/Arbeitsmediziner	14
Sicherheitsbeauftragte	15
Betriebs-/Personalrat	16
Der Arbeitsausschuss	17
Grundlegende Unternehmerpflichten	18
Erste Hilfe	18
Ersthelfer	19

Ärztliche Versorgung nach einem Unfall	20
Meldepflicht und Unfallanzeige	20
Gefährdungsbeurteilung	21
Unterweisung	22
Unterweisungsanlass	22
Betriebsanweisungen	23
Persönliche Schutzausrüstung	24
Rechtsfolgen	25
Das Strafrecht	25
Das Ordnungswidrigkeitenrecht	25
Das Zivilrecht	26
Das Arbeitsrecht	27
Anhang	29
Kernaussagen aus Straf- und Zivilurteilen nach gravierenden Verstößen gegen Führungspflichten	29

Arbeitsunfälle und krankheitsbedingte Fehlzeiten von Beschäftigten sind, unabhängig von dem damit verbundenen Schmerz und Leid, teuer und stören den Betriebsablauf. Um dem aktiv entgegenzuwirken, müssen Sicherheit und Gesundheitsschutz in die Organisation der Betriebe integriert werden.

Dies deckt sich mit den Erfahrungen der Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft: Organisatorische Defizite sind zunehmend Ursache für Unfälle und Berufskrankheiten.

Mit dieser Broschüre wollen wir Sie als verantwortlichen Unternehmer bzw. verantwortliche Führungskraft in der Landwirtschaft, in Forsten und im Gartenbau unterstützen, Ihre betriebliche Organisation so weiterzuentwickeln, dass Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz selbstverständliche Bestandteile sind.

Dies bietet Ihnen mehrere Vorteile:

- Ihre Mitarbeiter können unter bestmöglichen Arbeitsbedingungen auch optimale Leistung erbringen.
- Der Betriebsablauf ist effizient und störungsarm.
- Sie erfüllen Ihre gesetzliche Verpflichtung und schaffen darüber hinaus eine Rechtssicherheit.
- Die Aufgaben und Pflichten der einzelnen Mitarbeiter werden festgelegt und damit jedem Mitarbeiter seine Verantwortungsbereiche verdeutlicht.

Diese Broschüre gibt einen Überblick, welche Pflichten, Aufgaben und Rechte Unternehmer und Führungskräfte haben, um sich selbst und die Beschäftigten vor Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie deren Folgen zu schützen.

Könnten Sie nachweisen, dass Sie Ihren Aufgaben im Arbeitsschutz nachgekommen sind?

Kennen Sie Ihre Aufgaben im Arbeitsschutz?

Haben Sie Ihren Führungskräften Aufgaben und Kompetenzen übertragen?

Unternehmensform	Verantwortung
Einzelunternehmen	Inhaber
GmbH	Geschäftsführer
AG, Genossenschaft	Vorstand
oHG, KG	Vertretungsberechtigte(r) Gesellschafter
GmbH & Co. KG	Geschäftsführer der GmbH
Eingetragener Verein	Vorstandsvorsitzender
GbR	Verantwortlicher Gesellschafter
KG	Komplementär
Ltd.	Geschäftsführer
Stadt, Gemeinde	Oberbürgermeister oder Bürgermeister
Kirchlicher Friedhof	z. B. Vorsitzender des Kirchenvorstandes oder des Kirchengemeinderates

Der Unternehmerbegriff

Unternehmer sind natürliche und juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften. Unternehmer ist, wer die betrieblichen und finanziellen Mittel in der Hand hält und letztlich die Entscheidungen trifft sowie das Risiko trägt. Es können, je nach Unternehmensform, Einzelpersonen oder Personengruppen verantwortlich sein.

Die Verantwortung des Unternehmers für Sicherheit und Gesundheitsschutz ist ein untrennbarer Bestandteil seiner unternehmerischen Gesamtverantwortung.

Unternehmerpflichten

1. Die Betriebsziele um die Belange des Arbeitsschutzes ergänzen und im Unternehmen bekanntmachen.

2. Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften und sonstiger Arbeitsschutzvorschriften kontrollieren.
3. Aufgaben und Kompetenzen im Arbeitsschutz für die Führungskräfte festlegen und ihnen übertragen.
4. Bei der Besetzung von Führungspositionen die Qualifikation im Arbeitsschutz berücksichtigen.
5. Sich vergewissern, ob und wie die Führungskräfte und Mitarbeiter ihre Aufgaben und Pflichten im Arbeitsschutz erfüllen (Kontrollpflicht).
6. Auswahl befähigter Mitarbeiter unter Beachtung fachlicher und persönlicher Eignung (z. B. bei Baumarbeiten oder Führen von Erdbaumaschinen).
7. Gefährdungsbeurteilungen erstellen (durchführen und notwendige Schlussfolgerungen ziehen).
8. Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung sicherstellen und eventuell Sicherheitsbeauftragte bestellen.
9. Unterweisungen der Beschäftigten über Gefahren und Schutzmaßnahmen.
10. Mittel für den Arbeitsschutz kostenlos bereitstellen (z. B. persönliche Schutzausrüstung).
11. Erstellung von Betriebsanweisungen.
12. Prüfung von Arbeitsmitteln, überwachungsbedürftigen oder prüfpflichtigen Anlagen durchführen oder veranlassen.
13. Organisation der Ersten Hilfe und des Unfallmeldewesens.
14. Schutzalterbestimmungen für Jugendliche und Mutterschutzbestimmung beachten.
15. Als Unternehmer und Vorgesetzter selbst mit gutem Beispiel vorangehen!

Delegieren von Unternehmerpflichten (Pflichtenübertragung)

Im Rahmen seiner Gesamtverantwortung muss der Unternehmer entscheiden, welche Aufgaben im Arbeitsschutz er selbst übernimmt und welche er delegiert. Er kann grundsätzlich alle Pflichten, die Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz betreffen, übertragen, wenn er den geeigneten Beschäftigten die notwendige Verfügungsbefugnis über finanzielle Mittel und Weisungsbefugnis gegenüber anderen Mitarbeitern einräumt. Er kann sich seiner Verantwortung jedoch niemals vollständig entledigen. Im Arbeitsschutz bleibt ihm die Organisations- und Kontrollpflicht immer erhalten. Hierzu gehört die sorgfältige Auswahl, Bestellung und Kontrolle der Aufsichtsführenden.

Der Unternehmer muss nach § 13 (2) ArbSchG und § 4 (1) VSG 1.1 die Übertragung seiner Pflichten schriftlich bestätigen. Die Verantwortungsbereiche und die Befugnisse sind zu beschreiben. Der Mitarbeiter hat diese Pflichtenübertragung zu unterschreiben und erhält eine Ausfertigung (siehe Mustervordruck, Quelle: VSG 1.1)

Mustervordruck zur Übertragung von Unternehmerpflichten

Übertragung von Unternehmerpflichten

Herrn/Frau
werden für den Betrieb/die Abteilung¹⁾
.....
der Firma
.....
(Name und Sitz der Firma)

die dem Unternehmer hinsichtlich des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung obliegenden Pflichten übertragen, in eigener Verantwortung

- Einrichtungen zu schaffen und zu erhalten¹⁾
- Anordnungen und sonstige Maßnahmen zu treffen¹⁾
- ärztliche Untersuchungen von Beschäftigten zu veranlassen¹⁾

soweit ein Betrag von EUR nicht überschritten wird¹⁾.
Dazu gehören insbesondere:
.....
.....
.....

.....
Ort, Datum

.....
.....
Unterschrift des Unternehmers Unterschrift des Verpflichteten

¹⁾ Nichtzutreffendes streichen

Führungskräfte sind alle Beschäftigten eines Unternehmens, die Weisungsbefugnisse gegenüber anderen Mitarbeitern haben. Aufgrund der Weisungsbefugnis trägt jeder Vorgesetzte und Aufsichtsführende Verantwortung für den Arbeitsschutz. Damit ist jeder Führungskraft, der für mindestens eine andere Person weisungsbefugt ist. Hierzu zählen auch Mitarbeiter, die nur vorübergehend anderen Personen Anweisungen zu geben haben, z. B. beim Anlernen eines Auszubildenden. Eine schriftliche Bestätigung ist hierzu nicht erforderlich.

Grundlegende Pflichten einer Führungskraft

- Beschäftigte entsprechend ihrer Eignung auswählen und einsetzen
- Gefährdungen ermitteln und beurteilen
- Maßnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen treffen
- Mitarbeiter unterweisen
- Beschäftigte bei Fehlverhalten ansprechen und ermahnen
- die Wirksamkeit von Arbeitsschutzmaßnahmen überprüfen
- bei drohenden Gefahren die Arbeit einstellen
- wenn notwendig, auch im eigenen Verantwortungsbereich Pflichten delegieren

Hierzu müssen Sie

- Anweisungen erteilen und
- regelmäßige Kontrollen durchführen.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte sind die Berater des Unternehmers ohne Weisungs- und Anordnungsbefugnis. Auf sie sollten deshalb keine Unternehmerpflichten übertragen werden.

Grenzen der Verantwortung einer Führungskraft

Die Verantwortung einer Führungskraft reicht nur so weit, wie auch die ihr übertragenen Befugnisse reichen.

Sie endet dort, wo die zur Verfügung stehenden Mittel und die Weisungsbefugnis der Führungskraft enden. Sie hat aber die Pflicht, Mängel, die die Führungskraft selbst nicht abstellen kann, ihrem Vorgesetzten oder Unternehmer zu melden. In Abhängigkeit vom Grad der Gefährdung hat sie vorläufige Sicherungsmaßnahmen zu veranlassen.

Verantwortung und Pflichten von Beschäftigten

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, die dem Arbeitsschutz dienenden Maßnahmen zu unterstützen. Dazu gehören insbesondere:

- Befolgen der Anweisungen, die der Unternehmer und die Führungskräfte zum Zweck des Arbeitsschutzes erteilen,
- Benutzen der zur Verfügung gestellten persönlichen Schutzausrüstung,
- bestimmungsgemäße Benutzung der betrieblichen Einrichtungen,
- unverzügliche Meldung festgestellter Mängel an den Vorgesetzten, sofern die Beseitigung der Mängel nicht möglich ist.

Jeder Mitarbeiter kann bei Verletzung dieser Pflichten rechtlich zur Verantwortung gezogen werden!

Leiharbeitnehmer, Arbeitnehmerüberlassung

Sobald Beschäftigte anderer Betriebe vollständig in den eigenen Betriebsablauf integriert werden und eine Weisungsbefugnis gegenüber diesen Beschäftigten besteht, treffen den Unternehmer hieraus Verantwortlichkeiten. Die rechtliche Konstruktion nennt sich Leiharbeitsverhältnis bzw. Arbeitnehmerüberlassungsvertrag.

Hier stellt ein Arbeitgeber als Verleiher einem anderen Arbeitgeber - dem Entleiher - vorübergehend seine Arbeitskräfte als Leiharbeitnehmer zur Verfügung. Das Weisungsrecht geht hierbei vom Verleiher auf den Entleiher über.

Für die Beantwortung der Frage nach der Verantwortlichkeit für die Arbeitssicherheit ist insbesondere § 11 Absatz 6 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) heranzuziehen, der auch für die nichtgewerbliche Arbeitnehmerüberlassung gilt. Danach ist der Entleiher für den Arbeits- und Gesundheitsschutz am Einsatzort der Leiharbeitnehmer verantwortlich. Er hat dies sicherzustellen, indem er sie vollständig in den Betriebsablauf und in die betriebliche Arbeitsschutzorganisation integriert. Vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen im Arbeitsbereich muss er sie über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren unterrichten und unterweisen. Die Unternehmerpflichten des Verleihers beschränken sich bei der Beschäftigung der Leiharbeitnehmer vornehmlich auf Kontroll- und Überwachungsaufgaben; insbesondere darauf, ob der Entleiher auch seiner Verpflichtung auf Unterweisung der Leiharbeitnehmer vor Aufnahme der Tätigkeit sowie Einhaltung der einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften nachkommt.

Wesentliche Gesetze und Verordnungen im Arbeitsschutz

Neben den Aufsichtspersonen der Berufsgenossenschaft, die hauptsächlich Beratungen und Betriebsbesichtigungen sowie Unfalluntersuchungen in den versicherten Betrieben durchführen, wird die Einhaltung der vom Bund erlassenen Arbeitsschutzvorschriften in der Regel von den staatlichen Gewerbeaufsichtsämtern, die in einigen Bundesländern auch als Ämter für Arbeitsschutz und Verbraucherschutz bezeichnet werden, überwacht. Die Gewerbeaufsichtsämter sind regional zuständig und unterstehen den Bundesländern.

In der nachfolgenden Übersicht werden die wichtigsten Gesetze und Vorschriften im Arbeitsschutz mit den zuständigen Behörden genannt:

Gesetz bzw. Vorschrift	Zuständige Behörde	Inhalt
Unfallverhütungsvorschriften	Berufsgenossenschaft	Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz
SGB VII	Berufsgenossenschaft	Regelung der gesetzlichen Unfallversicherung
Arbeitssicherungsgesetz	Gewerbeaufsichtsamt	Regelung zur Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizinern
Arbeitsschutzgesetz	Gewerbeaufsichtsamt	Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer
Betriebssicherheitsverordnung	Gewerbeaufsichtsamt	Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Bereitstellung von Arbeitsmitteln und deren Benutzung bei der Arbeit, über Sicherheit beim Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen und über die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes
Mutterschutzgesetz	Gewerbeaufsichtsamt	Schutz erwerbstätiger und werdender Mütter
Jugendarbeitsschutzgesetz	Gewerbeaufsichtsamt	Vorschriften bei der Beschäftigung Jugendlicher
PSA-Benutzungsverordnung	Gewerbeaufsichtsamt	Bereitstellung und Benutzung persönlicher Schutzausrüstung
Bildschirmarbeitsplatzverordnung	Gewerbeaufsichtsamt	Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze
Lastenhandhabungsverordnung	Gewerbeaufsichtsamt	Anforderungen bei der manuellen Handhabung von Lasten
Arbeitsstättenverordnung	Gewerbeaufsichtsamt	Anforderungen bezüglich Einrichtung und Betrieb von Arbeitsstätten
Gefahrstoffverordnung	Gewerbeaufsichtsamt	Vorschriften zum Umgang mit Gefahrstoffen
Biostoffverordnung	Gewerbeaufsichtsamt	Schutz beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen
Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)	Gewerbeaufsichtsamt	Maßnahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge

Fachkraft für Arbeitssicherheit:

Aufgaben und Verantwortung

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind in den Betrieben der Landwirtschaft, der Forsten und des Gartenbaus entsprechend der Unfallverhütungsvorschrift »Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung und spezielle arbeitsmedizinische Vorsorge bei besonderer Gefährdung am Arbeitsplatz« (VSG 1.2) zu bestellen und werden durch die Berufsgenossenschaft aus- und fortgebildet.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat eine beratende Funktion. Sie berät den Unternehmer und die Führungskräfte in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

Als Berater hat sie jedoch selbst nicht unmittelbar die Möglichkeit, sicherheitswidrige Zustände zu beseitigen. Die Entscheidung über die Durchführung und somit auch die Verantwortung liegt beim Unternehmer oder dessen Beauftragten.

Die Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind:

- Beratung des Unternehmers und anderer Führungskräfte über Arbeitsverfahren, technische Arbeitsmittel und Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Beratung bei Planungen
- Beratung bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen
- Sicherheitstechnische Überprüfung von Geräten, Maschinen und Arbeitsverfahren
- Beobachten der Unfallverhütungsmaßnahmen im Betrieb
- Begehung der Arbeitsstätten und Arbeitsplätze
- Untersuchung aller Arbeitsunfälle im Unternehmen, Erfassung und Auswertung der Untersuchungsergebnisse sowie Vorschlagen von Maßnahmen zur Verhütung dieser Unfälle

- Anleiten und Motivieren der Beschäftigten zu sicherem Verhalten
- Unterstützung der Sicherheitsbeauftragten

Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben in ihrer Funktion keine Weisungsbefugnis und sollten keine Vorgesetztenstellung besitzen. Sollte dies trotzdem der Fall sein, so besitzen sie in dieser Funktion die gleiche Verantwortung wie andere Führungskräfte.

Der Betriebsarzt/Arbeitsmediziner:

Aufgaben und Verantwortung

Arbeitsmediziner sind in den Betrieben der Landwirtschaft, der Forsten und des Gartenbaus entsprechend der Unfallverhütungsvorschrift »Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung und spezielle arbeitsmedizinische Vorsorge bei besonderer Gesundheitsgefährdung am Arbeitsplatz« (VSG 1.2) zu bestellen.

Aufgabe des Arbeitsmediziners ist es, den Unternehmer in arbeitsmedizinischen, arbeitspsychologischen, ergonomischen und hygienischen Fragen zu beraten. Zu diesen Aufgaben zählen insbesondere:

- Beratung des Unternehmers und anderer Führungskräfte in allen Fragen des Gesundheitsschutzes
- Beratung bei Planungen
- Beratung bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen
- Beobachten der Unfallverhütungsmaßnahmen im Betrieb
- Begehung der Arbeitsstätten und Arbeitsplätze
- Arbeitsmedizinische Beurteilung und Beratung der Beschäftigten, Erfassung und Auswertung der Untersuchungsergebnisse

- Untersuchung der Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen im Betrieb, Erfassung und Auswertung der Untersuchungsergebnisse sowie Vorschlagen von Maßnahmen zur Verhütung dieser Erkrankungen

- Anleiten und Motivieren der Beschäftigten zu sicherem Verhalten
- Unterstützung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten
- Schulung der Ersthelfer

Darüber hinaus können vom Arbeitsmediziner Beratungen und Untersuchungen nach der ArbMedVV vorgenommen werden.

Arbeitsmediziner haben ihre Aufgaben in gleicher Weise wie die Fachkräfte für Arbeitssicherheit durchzuführen und sind im selben Umfang verantwortlich. Sie unterliegen uneingeschränkt der ärztlichen Schweigepflicht, auch gegenüber dem Unternehmer.

Spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen

Spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung muss dann durchgeführt werden, wenn besondere Gefährdungen am Arbeitsplatz vorliegen. Als gesetzliche Grundlage ist die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) zu nennen. Aus Gründen der ärztlichen Schweigepflicht und des Datenschutzes erhält der Unternehmer keine Befunde oder Diagnosen von untersuchten Beschäftigten. Lediglich der Beschäftigte erhält auf Wunsch das Ergebnis der Untersuchung.

Der Sicherheitsbeauftragte:

Aufgaben und Verantwortung

Der Unternehmer hat in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten Sicherheitsbeauftragte zu bestellen (SGB VII, VSG 1.1). Es hat sich jedoch bewährt, auch in kleineren Unternehmen Sicherheitsbeauftragte zu bestellen und von der Berufsgenossenschaft aus- und fortbilden zu lassen.

Sicherheitsbeauftragte sind in ihrem unmittelbaren Arbeitsbereich tätig. Sie unterstützen den Unternehmer und die Führungskräfte mit ihrem Erfahrungswissen im Arbeitsschutz. Sie sind vor Ort Ansprechpartner für Kollegen. Zu Sicherheitsbeauftragten sollten Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion bestellt werden.

Sicherheitsbeauftragte können als solche weder Weisungen erteilen noch Aufsicht führen. Es ergibt sich somit aus der Funktion als Sicherheitsbeauftragter im Vergleich zu den anderen Beschäftigten keine zusätzliche Verantwortung.

Zu den Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten gehören:

- Unterstützung des Unternehmers bei der Durchführung von Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- Beschäftigte auf Unfall- und Gesundheitsgefahren aufmerksam machen
- darauf achten, dass vorgeschriebene Schutzeinrichtungen vorhanden sind und von den Mitarbeitern ordnungsgemäß benutzt werden
- Melden sicherheitstechnischer Mängel an den Vorgesetzten
- Teilnahme an Betriebsbesichtigungen und Unfalluntersuchungen in ihrem Bereich

Der Betriebs-/Personalrat:

Aufgaben und Verantwortung

Als gewählte Vertretung aller Arbeitnehmer ist der Betriebs- bzw. Personalrat nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet, folgende Aufgaben zu erfüllen:

- Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften überwachen
- Anregungen und Beschwerden der Arbeitnehmer entgegennehmen und auf Abhilfe beim Unternehmer hinwirken

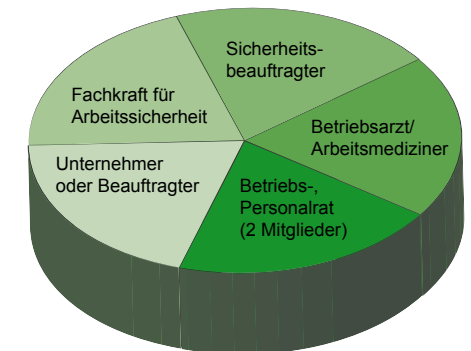
- Mitbestimmung bei betrieblichen Regelungen bezüglich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer
- Vertretung der Interessen der Beschäftigten in den Arbeitsschutzausschusssitzungen

Der Arbeitsausschuss:

Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses

In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten hat der Unternehmer einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden. Der Arbeitsschutzausschuss hat folgende Mitglieder:

- Unternehmer oder ein von ihm Beauftragter
- zwei Betriebs- bzw. Personalratsmitglieder (wenn vorhanden)
- Betriebsarzt/Arbeitsmediziner
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Sicherheitsbeauftragte



Aufgaben des Arbeitsschutzausschusses

Der Arbeitsschutzausschuss muss mindestens vierteljährlich tagen. Er dient dazu, Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes auf eine breite Basis zu stellen, Entscheidungen vorzubereiten und den Arbeitsschutz im Betrieb weiterzuentwickeln.

Der Unternehmer sorgt dafür, dass nach einem Unfall die notwendige Erste Hilfe geleistet werden kann und eine erforderliche ärztliche Versorgung veranlasst wird.

Erste Hilfe

Zu den Voraussetzungen der Ersten Hilfe im Betrieb gehören:

- Ausbildung von Mitarbeitern zu Ersthelfern
- Meldeeinrichtungen (Funk, Telefon, Personen-Notsignal-Anlagen etc.)
- Erste-Hilfe-Material (Verbandkasten) in ausreichender Anzahl und geschützt gelagert (siehe Unfallverhütungsvorschrift „Erste Hilfe“ VSG 1.3)
- Rettungstransportmittel (z. B. Krankentragen)
- Aushang „Erste Hilfe“
- Unterweisung zur Ersten Hilfe mindestens einmal jährlich

Haben Sie veranlasst, dass eine ausreichende Zahl an Ersthelfern und ausreichend Erste-Hilfe-Material zur Verfügung steht?

Wissen Sie, wann ein Unfall gemeldet werden muss?

Werden Unfälle und Beinahe-Unfälle in Ihrem Unternehmen erfasst und ausgewertet?



Ersthelfer

Im Unternehmen muss mindestens eine Person zur Verfügung stehen, die in der Lage ist, Erste Hilfe bei Unfällen zu leisten. Bei mehr als 20 Beschäftigten ist zusätzlich je 10 Beschäftigte ein weiterer Ersthelfer erforderlich. Für Betriebe, die gleichzeitig mehrere wechselnde Einsatzstellen haben, ist es sinnvoll, unabhängig von der Beschäftigtenzahl mehrere Ersthelfer ausbilden zu lassen.

Der Unternehmer darf als Ersthelfer nur Personen einsetzen, die bei einer von dem Unfallversicherungsträger für die Ausbildung zur Ersten Hilfe ermächtigten Stelle ausgebildet worden sind oder über eine sanitätsdienstliche bzw. rettungsdienstliche Ausbildung oder eine abgeschlossene Ausbildung in einem Beruf des Gesundheitswesens verfügen.

Der Ersthelfer hat in Zeitabständen von in der Regel zwei Jahren an einer neun Unterrichtseinheiten dauernden Fortbildung teilzunehmen. Die Lehrgangsgebühren der Kurse werden von der Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft übernommen. Die Organisationen rechnen mit der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) direkt ab.

Nicht meldepflichtige Unfälle und kleinere Verletzungen sollten schriftlich festgehalten werden, damit der Nachweis eines Arbeitsunfalles erfolgen kann. In diesen Fällen kann ein Verbandbuch bzw. ein Meldeblock verwendet werden, welche in jedem Verbandkasten vorhanden sein sollten. Das Verbandbuch bzw. den Meldeblock können Sie kostenlos bei der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau erhalten.

Ärztliche Versorgung nach einem Unfall

Ist eine Person infolge eines Arbeitsunfalls behandlungsbedürftig, muss sie einen Durchgangsarzt (D-Arzt) aufsuchen. Die Anschriften der Durchgangsarzte können bei der Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft erfragt werden (auch unter www.svlfq.de). Name, Adresse und Telefonnummer des D-Arztes sowie andere für den Ernstfall wichtige Rufnummern sollten gut sichtbar ausgehängt werden. Den Aushang „Erste Hilfe“ können Sie bei der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau kostenlos erhalten.

Meldepflicht und Unfallanzeige

Arbeitsunfälle, die mehr als drei Kalendertage Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben und Krankheiten, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung (Berufskrankheiten) stehen, müssen vom Unternehmer an die Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft gemeldet werden. Schwere und tödliche Arbeitsunfälle sind sofort zu melden. Der Unternehmer kommt seiner Meldepflicht nach, indem er den Unfall mit Hilfe einer Unfallanzeige bei der Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft meldet. Auf unserer Homepage unter www.svlfq.de besteht die Möglichkeit, eine Unfallanzeige elektronisch vorzunehmen.

Im Einzelnen bezieht sich diese Verpflichtung auf folgende Unfälle und Krankheiten:

Arbeitsunfälle sind Unfälle, die ein Beschäftigter während seiner Arbeit oder auf Dienstwegen erleidet.

Wegeunfälle sind Unfälle, die sich auf dem direkten Weg von und zur Arbeitsstätte ereignen.

Berufskrankheiten sind Krankheiten, die sich ein Beschäftigter durch die Arbeit zuzieht und die entweder in der Berufskrankheitenverordnung verzeichnet sind oder nach aktuellen medizinischen Erkenntnissen durch den Beruf verursacht werden.

Nach jedem Unfall sollte eine innerbetriebliche Unfalluntersuchung erfolgen. Hieraus lassen sich Schlussfolgerungen zur Prävention ableiten, um Unfälle zukünftig zu vermeiden.

Unterstützung bei der Unfalluntersuchung findet der Unternehmer bei seiner Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Sicherheitsbeauftragten.

Gefährdungsbeurteilung

Kennen Sie die mit den Tätigkeiten Ihrer Mitarbeiter verbundenen Gefährdungen und Belastungen?

Haben Sie die Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchgeführt oder dies veranlasst?

Treffen Sie Maßnahmen, um den erkannten Gefährdungen und Belastungen zu begegnen?

Informieren Sie Ihre Beschäftigten, wie sie sicher und gesundheitsgerecht arbeiten?

Der Unternehmer hat dafür zu sorgen, dass die Gefahren für die Gesundheit der Mitarbeiter so gering wie möglich bleiben. Dazu muss er die Gefahren kennen, denen die Beschäftigten bei der Ausübung ihrer Tätigkeit ausgesetzt sind. Nur so kann er geeignete Schutzmaßnahmen festlegen und für deren Umsetzung im Unternehmen sorgen. Diese Grundpflicht des Unternehmers zur Gefährdungsbeurteilung ist im § 5 des Arbeitsschutzgesetzes geregelt.

Der Unternehmer kann sich hierbei von der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Arbeitsmediziner und dem Sicherheitsbeauftragten beraten lassen. Auch die Außendienstmitarbeiter der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau können für weitere Informationen hinzugezogen werden. Aus den Erkenntnissen der Gefährdungsbeurteilung sollen Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt werden. Hierbei gilt, dass technische Lösungen den Vorrang vor organisatorischen Lösungen und diese wiederum den Vorrang vor persönlicher Schutzausrüstung haben.

Der Bereich Prävention der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau hat speziell für versicherte Betriebe Handlungshilfen zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung erarbeitet, welche kostenlos bezogen werden können. Diese sollen den Unternehmer unterstützen.

Unterweisung

Damit sich die Beschäftigten sicherheits- und gesundheitsgerecht verhalten können, müssen sie über die Gefährdungen am Arbeitsplatz informiert werden.

Die Pflicht zur Unterweisung ergibt sich für den Unternehmer nicht nur aus seiner grundsätzlichen Fürsorgepflicht für seine Mitarbeiter, sondern auch aus verschiedenen Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften.

Die Unterweisung ist in angemessenen Abständen, mindestens jedoch einmal jährlich, zu wiederholen. Bei Jugendlichen (unter 18 Jahren) ist die Unterweisung mindestens halbjährlich durchzuführen.

Die Unterweisung kann auf geeignete Führungskräfte im Betrieb delegiert werden.

Unterweisungsanlass

- bei Neueinstellung oder Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz
- bei Einführung neuer Maschinen, Einrichtungen, Geräte und Arbeitsverfahren
- beim Umgang mit Gefahrstoffen, Biostoffen
- nach Unfällen, Beinahe-Unfällen oder Störfällen
- über die Ergebnisse von Betriebsbegehungen der Fachkraft für Arbeitssicherheit, des Arbeitsmediziners oder der Aufsichtsperson der Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft
- über neue oder geänderte Unfallverhütungsvorschriften

Eine Unterweisung erreicht ihr Ziel am besten, wenn sie interessant und praxisbezogen ist und sich die Mitarbeiter intensiv beteiligen. Dafür muss der Unternehmer sich genügend Zeit nehmen. Wer mit erhobenem Zeigefinger Vorschriften vorliest, wird nicht viel erreichen. Der Beschäftigte wird nur dann sein Verhalten ändern, wenn ihm erklärt wird, warum eine Gefährdung besteht.

Es wird empfohlen, die Unterweisung schriftlich festzuhalten und sich diese von den Beschäftigten schriftlich bestätigen zu lassen. Hierzu ist bei der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau ein Unterweisungsbuch erhältlich. Unterstützung bei der Unterweisung erhält der Unternehmer von seiner Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Arbeitsmediziner. Die Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft stellt hierfür Medien (Unterweisungshilfen, Präsentationen, Filme, Broschüren) zur Verfügung und unterstützt ihrerseits die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin.

Motivieren Sie Ihre Mitarbeiter, sich aktiv am Arbeitsschutz zu beteiligen?

Wissen Ihre Mitarbeiter, worauf es im Arbeitsschutz ankommt?

Sind Ihre Mitarbeiter über Gefahren im Umgang mit Maschinen und Arbeitsverfahren richtig informiert?

Geben Sie Ihren Mitarbeitern Gelegenheit, eigene Ideen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzubringen?

Würdigen Sie ein sicheres und gesundheitsgerechtes Verhalten Ihrer Mitarbeiter?

Ahnden Sie Verstöße?

Betriebsanweisungen

Nach der Gefahrstoffverordnung, der Biostoffverordnung und den Unfallverhütungsvorschriften ist zur Information der Beschäftigten die Erstellung von Betriebsanweisungen vorgeschrieben. Es handelt sich hierbei um Anweisungen des Unternehmers an seine Beschäftigten. Betriebsanweisungen regeln das sicherheits- und gesundheitsgerechte Verhalten im Umgang mit den jeweiligen Maschinen, Arbeitsverfahren sowie im Umgang mit Gefahrstoffen und Biostoffen. In Kurzform werden die notwendigen Anweisungen auf einem Blatt erfasst und an den jeweiligen Arbeitsplätzen ausgehängt. So kann sich jeder Beschäftigte jederzeit informieren.

Betriebsanweisungen bilden eine geeignete Grundlage für die Durchführung von Sicherheitsunterweisungen. Sie müssen in verständlicher Form und in der Sprache der Beschäftigten verfasst werden. Für die gängigsten Maschinen, Arbeitsverfahren, Gefahrstoffe und biologische Arbeitsstoffe hat die Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft bereits Vorschläge zu Betriebsanweisungen erstellt. Diese können vom Unternehmer bezogen werden.

Persönliche Schutzausrüstung

Persönliche Schutzausrüstungen kosten nicht nur Geld, sondern helfen auch, Kosten zu sparen. Aus diesem Grund sollte es deshalb im Interesse des Unternehmers liegen, die Beschäftigten entsprechend über die Handhabung zu unterweisen und sie zur Benutzung der Schutzkleidung zu motivieren. Der Unternehmer hat seinen Mitarbeitern die persönliche Schutzausrüstung unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

Natürlich ist es notwendig, dass der Unternehmer stets mit gutem Beispiel vorangeht!

Die Beschäftigten sollten bei Nichtbeachtung neben den persönlichen Folgen auf die betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Konsequenzen hingewiesen werden. Folgt der Beschäftigte den Anordnungen nicht, so hat der Unternehmer das Recht, den Mitarbeiter abzumahnen und ggf. die Lohnfortzahlung nach einem Arbeitsunfall zu streichen. Weitere Informationen zum Thema „Persönliche Schutzausrüstungen“ erhalten Sie auf unserer Homepage unter www.svlfg.de.



Kommen der Unternehmer oder die in einem Unternehmen beschäftigten Personen ihren Pflichten im Arbeitsschutz nicht nach, müssen sie mit Rechtsfolgen rechnen. Diese können sich aus dem Strafrecht, dem Ordnungswidrigkeitenrecht, dem Zivilrecht oder dem Arbeitsrecht ergeben.

Das 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. Bei Zuwiderhandlung gegen die Bestimmungen des Strafgesetzbuches können Geld- und Freiheitsstrafen verhängt werden. Die Strafverfolgung erfolgt selbstständig durch die Staatsanwaltschaften bzw. die Strafgerichtsbarkeit.

Körperverletzung und Tötung

Im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen sind die Tatbestände Körperverletzung und Tötung von praktischer Bedeutung. Für eine strafrechtliche Verfolgung muss der Arbeitsunfall durch ein schuldhaftes Handeln oder Unterlassen zu einer Verletzung oder zum Tod geführt haben. Also auch das „Nicht-Tun“, das Unterlassen einer gebotenen Handlung, kann zu einer strafrechtlichen Verfolgung führen, wenn eine Rechtsverpflichtung zur Unfallverhütung, also zum Tätigwerden, besteht. Dies ergibt sich insbesondere aus den Unternehmerverpflichtungen.

Schuldhaft ist nicht nur vorsätzliches, sondern auch fahrlässiges Handeln oder Unterlassen. Im Sinne des Strafrechts handelt bereits fahrlässig, wer die Sorgfalt außer Acht lässt, zu der er nach seinen persönlichen Kenntnissen und Fähigkeiten imstande gewesen wäre.

Anlass/Erläuterung	Vorschrift	Verstoß	Rechtsfolgen
Fahrlässige Körperverletzung	§ 229 StGB	Fahrlässiges Handeln (Tun oder Unterlassen)	Freiheitsstrafe bis zu 3 oder 5 Jahren oder Geldstrafe
Fahrlässige Tötung	§ 222 StGB		

Das Ordnungswidrigkeitenrecht

Das Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) hat die Aufgabe, die Einhaltung von Gemeinschaftsregeln sicherzustellen bzw. Verstöße dagegen zu ahnden. Ordnungswidrigkeitstatbestände gibt es in den verschiedensten Bereichen, z. B. im Straßenverkehr, Baurecht, Arbeitsschutz, Umweltschutz.

Im Gegensatz zum Strafrecht kann bereits die Nichtbeachtung einer Vorschrift geahndet werden, wenn dies vom Vorschriftengeber vorher so bestimmt worden ist (vgl. in den Unfallverhütungsvorschriften den Abschnitt „Ordnungswidrigkeiten“). Zu einem Unfall oder einer Verletzung muss es nicht gekommen sein.

Bei Verstößen gegen Rechtsvorschriften im berufsgenossenschaftlichen Bereich kann die Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft aufgrund des Sozialgesetzbuches VII Bußgelder bis zu 10.000 Euro verhängen.

Das Zivilrecht

Allgemeines Schadensersatzprinzip

Nach dem allgemeinen Schadensersatzprinzip des Zivilrechts muss jeder, der einen anderen schuldhaft schädigt, die finanziellen Folgen tragen. Der Schädiger hat dem Geschädigten insbesondere Ersatz zu leisten für Körperschäden, Vermögensschäden und Sachschäden. Der zu ersetzende Schaden umfasst vor allem Behandlungskosten, Einkommenseinbußen und andere unmittelbar mit dem Körperschaden verbundene Vermögensnachteile sowie – als Genugtuung für die Körperschädigung – Schmerzensgeld.

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 bewirkt, dass dann der Verletzte oder seine Hinterbliebenen keine Schadensersatzansprüche gegen den Unternehmer oder den im selben Betrieb beschäftigten

Unfallverursacher haben. Dadurch sind auch Schmerzensgeldansprüche ausgeschlossen. Das Haftungsprivileg gilt auch, wenn Beschäftigte verschiedener Unternehmen vorübergehend betriebliche Tätigkeiten in einer Betriebsstätte verrichten.

Die Anwendung des Haftungsprivilegs ist ausgeschlossen, wenn der Unfall vom Schädiger vorsätzlich verursacht wurde. Die Haftung des Schädigers für ggf. entstandene Sachschäden wird nicht von der Berufsgenossenschaft getragen und richtet sich nach dem Schadensersatzrecht.

Regressansprüche der Berufsgenossenschaft

Wer einen Versicherten vorsätzlich oder grob fahrlässig schädigt, haftet gegenüber der Berufsgenossenschaft für alles, was sie infolge des Arbeitsunfalls aufwenden muss, jedoch nur bis zur Höhe des zivilrechtlichen Schadensersatzanspruchs (die Leistungen der Berufsgenossenschaft können über die zivilrechtlichen Schadenersatzansprüche hinausgehen, um möglichst die volle Erwerbsfähigkeit des Geschädigten wiederherzustellen).

Gegen den Verletzten selbst kann die Berufsgenossenschaft auch bei Eigenverschulden keinen Regress nehmen.

Regressverfahren bei der Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft werden überwiegend aufgrund von Straßenverkehrsunfällen durchgeführt (Inanspruchnahme der Kfz-Haftpflichtversicherung des Unfallverursachers), aber auch bei Unfällen, die ihre Ursache im Missbrauch von Alkohol oder Drogen haben.

Das Arbeitsrecht

Arbeitnehmerhaftung

Die Haftung des Beschäftigten gegenüber dem Unternehmer ist aufgrund der Rechtsprechung zur Arbeitnehmerhaftung bei allen Tätigkeiten eingeschränkt, die durch den Betrieb veranlasst sind und aufgrund des Arbeitsverhältnisses geleistet werden.

Folgen aus dem Arbeitsvertrag

Die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften gehört zu den arbeitsvertraglichen Pflichten eines jeden Beschäftigten. Dazu zählt für Vorgesetzte auch die ordnungsgemäße und vollständige Wahrnehmung der Unternehmerpflichten in den ihnen übertragenen Zuständigkeitsbereichen. Bei Verstößen gegen diese Vertragspflichten (z. B. Weigerung, die persönliche Schutzausrüstungen zu benutzen) setzt sich der Beschäftigte arbeitsvertraglichen Konsequenzen aus.

Diese können sein:

- Ermahnung
- Abmahnung
- Verwarnung/Verweis
- Kündigung

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses als weitestreichende arbeitsvertragliche Maßnahme kommt nur bei gravierenden Verstößen mit besonders schweren Folgen oder im Wiederholungsfall nach vorausgegangener Abmahnung in Betracht.

Kernaussagen aus Straf- und Zivilurteilen nach gravierenden Verstößen gegen Führungspflichten:

Der Angeklagte hätte kontrollieren müssen, ob der Mitarbeiter sich entsprechend der Unterweisung (über eine Gefahrensituation) verhalten hat. Da er Kontrollen unterließ, verstieß er fahrlässig gegen seine Führungspflicht.

Der Angeklagte hätte sich selbst darum kümmern müssen, ob sein Mitarbeiter sich auch richtig verhält. Er hätte sich nicht darauf verlassen dürfen, dass der Mitarbeiter schon wisse, was er zu tun habe.

Der Angeklagte hat zwar gesagt, was zu tun sei. Bei der besonderen Situation sei das aber zu wenig und zu ungenau gewesen. Das hätte der Angeklagte erkennen müssen.

Der Angeklagte vergewisserte sich nicht, ob der Mitarbeiter seine Anweisung auch verstanden hat.

Der Angeklagte unterließ es, noch einmal nachzufragen, obwohl er wusste, dass er sich auf diesen Mitarbeiter nicht immer so verlassen konnte wie auf andere.

Da der Mitarbeiter gerade erst neu in den Betrieb gekommen war, hätte sich der Angeklagte durch Stichproben davon überzeugen müssen, ob der neue Mitarbeiter auch zuverlässig ist.

Der angeklagte Unternehmer kannte die Unfallverhütungsvorschrift. Sie forderte, dass der Mitarbeiter vor der Aufnahme seiner Arbeit besonders zu unterweisen sei. Er verstieß fahrlässig gegen seine Führungspflichten indem er es unterließ, die gesetzlich vorgeschriebene Unterweisung durchzuführen.

Der Angeklagte hat seine Pflichten als Arbeitgeber dadurch verletzt, dass er es unterließ, die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen regelmäßig zu überwachen, obwohl er in der Vergangenheit festgestellt hat, dass der von ihm insoweit beauftragte Vorarbeiter seinen Verpflichtungen nicht nachkam (Verurteilung wegen fahrlässiger Körperverletzung / OLG Rostock, Urteil vom 10.09.2004 - Az.: 1 Ss 80/04 I 72/04).

Dem angeklagten Juniorchef waren die Bremsprobleme an der Zugmaschine seiner Firma bekannt. Eine Woche vor dem tödlichen Unfall hatte der leitende Mitarbeiter der firmeneigenen Kfz-Werkstatt ihn auf den desolaten Zustand der Bremsen hingewiesen und dabei geäußert, das Fahrzeug sei nicht mehr beherrschbar. Der Juniorchef bestand jedoch darauf, dass der Fahrer die vorgesehenen Fahrten weiter durchführte (Verurteilung des Juniorchefs wegen fahrlässiger Tötung / BGH, Beschluss vom 06.03.2008 - Az.: 4 StR 669/07 => die Verurteilung des Werkstattleiters wurde aufgehoben und zur erneuten Verhandlung an das Landgericht zurückverwiesen [Ursächlichkeit seines Fehlverhaltens für den tödlichen Unfall war fraglich]).

Als verantwortlicher Kolonnenführer musste er die einschlägigen Sicherheitsbestimmungen kennen. Dennoch ließ er es zu, dass seine Leute zumindest häufig völlig ungesichert in weit über 5 m Höhe ihre gefahrenträchtige Arbeit verrichten. Er selbst ging ihnen in dieser Hinsicht mit schlechtem Beispiel voran (grobe Fahrlässigkeit gegeben / OLG Köln, Urteil vom 20.01.1998 - Az.: 15 U 51/96, in: VersR 1999, 1560).

Der Arbeitgeber hat den Arbeitsunfall grob fahrlässig herbeigeführt. Er räumt ein, dass er keine einzige der vorgeschriebenen Unfallverhütungsmaßnahmen beachtet habe. „Wenn er es nicht ein mal in 2 Jahren für nötig hält, sich die Kenntnis für die Unfallverhütungsregeln für das von ihm ausgeübte Gewerbe zu verschaffen, dann zeigt dies ein ganz besonders hohes Maß an Fahrlässigkeit“ (OLG München, Urteil vom 20.04.1999 - Az. 5 U 6722/98).

Dem Geschäftsführer der Beklagten waren die unzureichenden Deutschkenntnisse des Verunfallten bekannt. Er kannte zudem genau das Risiko des Arbeitsplatzes und hätte ihn deshalb nicht einfach an der Arbeitsstelle nur absetzen und sich allein überlassen dürfen, sondern durch genaue Arbeitsanweisungen sicherstellen müssen, dass sich die gegebene Gefahr nicht verwirklichen kann (grobe Fahrlässigkeit gegeben / LG Hanau, Urteil vom 25.05.2004 - Az.: 1 O 1183/03, in: VersR 2005, 219).

Der beklagte Geräteführer, der dem Verunfallten gegenüber weisungsbefugt und dabei verpflichtet war, die Arbeitsanweisungen unter Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften zu erteilen, wies den Verletzten an, die Reinigung des Gerätes mit der behandschuhten Hand bei laufendem Betrieb vorzunehmen. Der Beklagte ließ damit sämtliche ihm bekannten Schutzanordnungen außer Acht. Unter den konkreten Umständen hätte sich ihm auch aufdrängen müssen, dass die Unfallverhütungsvorschriften strikt eingehalten werden müssen, nach dem er selbst schon einmal mit seinem Pullover in dem Gerät hängengeblieben war. Er hatte sich nur deshalb blaue Flecken und Kratzer zugezogen, weil von

einer anderen Person zeitnah der Notausschalter betätigt wurde (grobe Fahrlässigkeit gegeben / OLG des Landes Sachsen-Anhalt, Urteil vom 12.12.2007 - Az.: 6 U 200/06).

Von dem Unternehmer war als Geschäftsführer eines mit Entwässerungsarbeiten betrauten Unternehmens zu fordern, dass ihm die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften bekannt waren und dass er diesen entsprechend seine Anweisungen zur Arbeitsausführung erteilt (grobe Fahrlässigkeit gegeben / LG Saarbrücken, Urteil vom 28.07.2005 - Az.: 4 O 19/04, in: VersR 2006, 975 mit Anmerkung Kiel).

Schriften und Arbeitshilfen

Weitere Schriften, Praxishilfen und Rechtsvorschriften sind auf unserer Homepage (www.svlfg.de) unter der Rubrik Prävention zu finden.