

Zentrale privatrechtliche Vorschrift für den Arbeitsschutz ist § 618 BGB, der den Arbeitgeber zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verpflichtet. Gestützt auf diese Vorschrift kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber direkt in Anspruch nehmen, um Maßnahmen des Arbeitsschutzes an seinem Arbeitsplatz durchzusetzen. Jede Arbeitsschutznorm, die einen direkten Schutz des Arbeitnehmers zum Gegenstand hat, kann von diesem gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. So kann der Arbeitnehmer z.B. vom Arbeitgeber verlangen, dass an seinem Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung (s. dazu unten) durchgeführt wird. Er kann jedoch nicht verlangen, dass diese in einer bestimmten Art und Weise durchgeführt wird,¹⁾ was vor allem auch daran liegt, dass er dann in Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats eingreifen könnte. (s. dazu Kap. 6.2)

So, wie der Arbeitnehmer den Arbeitgeber in Anspruch nehmen kann, wenn es darum geht, aus dem Arbeitsverhältnis heraus seinen Gesundheitsschutz zu wahren, so kann auch der Arbeitgeber dieses Vertragsverhältnis dazu nutzen, Arbeitsschutz am Arbeitsplatz durchzusetzen.

Ebenfalls Gegenstand des Privatrechts ist das kollektive Arbeitsrecht, das in einer Vielzahl von Vorschriften (z.B. im Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG) Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und Informationsrechte des Betriebsrats vorsieht (siehe dazu Kap. 6).

■ Folge der Nichtbeachtung von Vorschriften

Bußgeld

Vorschriften sind jedoch vollkommen nutzlos, wenn ihre Einhaltung nicht kontrolliert und eine **Missachtung** nicht bestraft wird. Deswegen sieht § 209 SGB VII vor, dass Mitglieder (die Unternehmer) oder Versicherte (die Arbeitnehmer) mit einem **Bußgeld** belegt werden können, wenn sie gegen eine Unfallverhütungsvorschrift verstoßen und dieser Verstoß mit einem Bußgeld bedroht ist. Für solche Verstöße können Geldbußen bis zu 10.000 Euro verhängt werden. § 209 SGB VII enthält den vollständigen Katalog der mit Bußgeld bedrohten Verstöße.

¹⁾ BAG, Urteil vom 12.8.2008 – 9 AZR 1117/06, BeckRS 2008, 56181

Der Unternehmer ist selbst dann Adressat der Unfallverhütungsvorschriften, wenn er gar keine Arbeitnehmer beschäftigt. So konnte gegen einen selbstständigen Bauhandwerker wegen Missachtung dieser Vorschriften ein Bußgeld verhängt werden, obwohl dieser sich darauf berufen hat, ja gar keine „schützenswerten“ Arbeitnehmer zu beschäftigen.¹⁾ Der Arbeitgeber muss auch Besichtigungen in seinem Betrieb nach dem Arbeitssicherheitsgesetz dulden bzw. ermöglichen, wenn er keine Arbeitnehmer beschäftigt oder nicht mehr beschäftigt. Verstößt er gegen diese Verpflichtung, so kann ebenfalls ein Bußgeld gegen ihn verhängt werden.²⁾

Das staatliche Gewerbeaufsichtsamt ist nach einem Beschluss des VG Lüneburg³⁾ in einem Fall, in dem sich ein Arbeitgeber dagegen wehrte, einen Bescheid der Gewerbeaufsicht, mit dem ihm aufgegeben wurde, einen Betriebsarzt und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit zu bestellen, umzusetzen, dazu befugt, diese Bestellung nach Maßgabe der Unfallverhütungsvorschriften der zuständigen Berufsgenossenschaft anzuordnen. Das auch dann, wenn der Arbeitgeber vorbringt, dass er durch die damit verbundenen Kosten im internationalen Wettbewerb benachteiligt wird.

Auch Verstöße gegen andere öffentlich-rechtliche Arbeitsschutzvorschriften können Bußgelder nach sich ziehen. Unternehmern, die nachhaltig und dauerhaft gegen derartige Vorschriften verstoßen und sich auch durch entsprechende Sanktionen nicht zu besserer Einsicht verleiten lassen, kann in letzter Konsequenz sogar die gewerberechtliche Erlaubnis entzogen werden.

Nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung kann die Missachtung von Arbeitsschutzvorschriften auch eine **ordentliche Kündigung** nach sich ziehen, wenn der Arbeitnehmer deswegen zuvor bereits erfolglos abgemahnt worden ist.

Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer zu einem den Arbeitsschutzvorschriften entsprechenden Verhalten verpflichtet. Selbst wenn ein bestimmtes Verhalten in Arbeitsschutzvor-

Kündigung

¹⁾ OLG Düsseldorf, Beschluss vom 16.3.2009 – 2 Ss (OWi)234/08/ (OWi) 104/08 III, BeckRS 2009, 13974

²⁾ OLG Hamm, Beschluss vom 6.5.2008 – 3 Ss OWi 277/08, BeckRS 2008, 11802

³⁾ Beschluss vom 20.07.2011 – 5 A 26/10, BeckRS 2011, 52914

schriften nicht ausdrücklich untersagt ist, ergibt sich aus dem Umstand, dass der Arbeitnehmer alles zu unterlassen hat,

- was das Leben oder die Gesundheit von Kollegen oder
- das Eigentum des Arbeitgebers gefährdet.

Entsprechende Verstöße können eine Kündigung auslösen (so das LAG Schleswig-Holstein in einem Fall, in dem ein Arbeitnehmer nicht vollständig entleerte Farbspraydosen in einen Container für extrem heiße Abfälle geworfen hat¹⁾). Auch selbstgefährdendes Verhalten, wie z.B. die Weigerung, Sicherheitsschuhe bei der Arbeit zu tragen, kann eine ordentliche Kündigung zur Folge haben.²⁾ Grundsätzlich gilt aber, dass in jedem Fall der Kündigung eine **Abmahnung** vorausgehen muss, mit der dem Arbeitnehmer sein Fehlverhalten konkret vorgeworfen und für den Wiederholungsfall eine Kündigung in Aussicht gestellt werden muss.³⁾

Hinweis:

Erfolgt eine Abmahnung wegen eines konkreten Verstoßes gegen Arbeitsschutzbestimmungen und ist in dieser „für den Fall weiterer Verstöße gegen Arbeitsschutzbestimmungen“ eine Kündigung in Aussicht gestellt worden, so muss im kündigungsrelevanten Wiederholungsfall nicht gegen dieselbe arbeitsschutzrechtliche Vorschrift verstoßen worden sein.

Auch eine außerordentliche („fristlose“) Kündigung ist denkbar. Sie kann jedoch nur bei schweren, wiederholten oder nachhaltigen Verstößen gegen Arbeitsschutzvorschriften als letztes Mittel eingesetzt werden.

Das lässt sich insgesamt damit begründen, dass Arbeitsschutzvorschriften nicht nur den Arbeitnehmer selbst, sondern auch Dritte schützen sollen und dass der Unternehmer daran auch ein wirtschaftliches Interesse hat, da seine Beiträge zur Berufsgenossenschaft individuell unter Berücksichtigung der Unfallhäufigkeit in seinem Unternehmen festgelegt werden.

¹⁾ LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 8.10.2008 – 6 Sa 158/08, BeckRS 2009, 50494

²⁾ LAG Köln, Urteil vom 12.12.2008 – 11 Sa 777/08, BeckRS 2009, 62438

³⁾ LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 20.3.2009 – 6 Sa 725/08, BeckRS 2009, 62384

Der Verstoß gegen arbeitsschutzrechtliche Vorschriften sieht zudem vor, dass diese zu privatrechtlichen Schadensersatzansprüchen führen können. Diese sind aber nachrangig: Ist eine Absicherung nach dem SGB VII vorhanden, so gehen diese Ansprüche vor. Ein Anspruch auf Schmerzensgeld neben den Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung kann sich für den Arbeitnehmer aber ergeben, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsunfall vorsätzlich herbeigeführt hat. Dann ist aber erforderlich, dass der Arbeitgeber nicht nur vorsätzlich gegen arbeitsschutzrechtliche Vorschriften verstößt, sondern auch den Arbeitnehmer bzw. dessen Gesundheit konkret schädigen will, also auch diesbezüglich vorsätzlich handelt.¹⁾

Privatrechtlicher Schadensersatzanspruch

Es gibt jedoch nach der Rechtsprechung des BAG keinen Erfassungssatz, dass derjenige, der vorsätzlich gegen zugunsten von Arbeitnehmern bestehende Schutzvorschriften verstößt, den Arbeitnehmer auch konkret schädigen will. Das sei – so die Rechtsprechung dazu – stets eine Einzelfallentscheidung, die vom Gericht jeweils aufzuklären sei²⁾.

Hinweis:

Wird die Haftung des Arbeitgebers für eine Schädigung des Arbeitnehmers durch den Verstoß gegen Schutzvorschriften festgestellt, gilt diese Haftung selbstverständlich auch gegenüber den Leiharbeitnehmern im Betrieb.³⁾

3.2 Zuständigkeiten bei Arbeitsschutz und Prävention

Im mittelständischen und großen Betrieb gibt es eine Vielzahl von Personen, die dazu verpflichtet sind, die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften zu überwachen und durchzusetzen. Im Kleinbetrieb dagegen ist Arbeitsschutz eine Aufgabe, die vom Unternehmer wahrgenommen wird (zum Arbeitsschutz im Kleinbetrieb siehe unten).

¹⁾ LAG Hamm, Urteil vom 13.6.2008 – 12 Sa 1851/07, BeckRS 2008, 55456 (unter Berufung auf die ständige Rechtsprechung des BAG)

²⁾ BAG, Urteil vom 20.6.2013 – 8 AZR 471/12, BeckRS 2013, 72036

³⁾ OLG Koblenz, Urteil vom 22.5.2014 – 2 U 574/12, BeckRS 2014, 14961