



## Haftungsrechtliche Aspekte im Managementsystem

### Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Haftungsgrundsätze</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Haftungsumfang</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>Haftende Personen</b>	<b>3</b>
4.1	Oberste Leitung	3
4.2	Führungsebenen	4
4.3	Personen mit Entscheidungskompetenzen	5
4.4	Personen ohne Entscheidungskompetenzen	5
<b>5</b>	<b>Zusammenfassung</b>	<b>6</b>

## Haftungsrechtliche Aspekte im Managementsystem

### 1 Einleitung



**Eines vorweg:** Dieses ist keine juristische Abhandlung, da ich kein Jurist bin. Mit meinen Worten schildere ich, was auf die Mitglieder einer Organisation aus Haftungssicht zukommen könnte. Deshalb kann niemand aus der Anwendung dieser Abhandlung Haftungsansprüche ableiten.

Bisher ist mir kein Fall bekannt, dass es aus einem Zertifizierungsverfahren heraus zu haftungsrechtlichen Konsequenzen gekommen wäre. Diese Konsequenzen sind allerdings immer dann zu erwarten, wenn es als Folge der Nichteinhaltung von gesetzlichen Bestimmungen zu einem unerwünschten Ereignis kam. Zu unerwünschten Ereignissen zählen u.a.:

- Ein Arbeitsunfall
- Im Rahmen einer behördlichen Überprüfung wurde ein Verstoß festgestellt
- Ein Kunde reklamiert eine Vertragsverletzung
- Ein Produktanwender erlitt einen Personen- oder Sachschaden
- Ein Lieferant liefert nicht vertragsgerecht
- Ein Fremdfertiger verursacht einen Personen- oder Sachschaden
- Es wurde ein Umweltschaden verursacht

Peter Wintzer

Gensingen, den 22. Februar 2012

### 2 Haftungsgrundsätze

Grundsätzlich ist ein Haftungsanspruch immer aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch § 823 abzuleiten.

#### **BGB § 823 Schadensersatzpflicht**

*(1) Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.*  
*(2) Die gleiche Verpflichtung trifft denjenigen, welcher gegen ein den Schutz eines anderen bezweckendes Gesetz verstößt. Ist nach dem Inhalt des Gesetzes ein Verstoß gegen dieses auch ohne Verschulden möglich, so tritt die Ersatzpflicht nur im Falle des Verschuldens ein.*

Auch das Produkthaftungsgesetz (ProdHaftG) schließt sich in § 1 „Haftung“ diesem Grundsatz an.

#### **Gesetz über die Haftung für fehlerhafte Produkte. Produkthaftungsgesetz (ProdHaftG)**

##### **§ 1 Haftung**

*(1) Wird durch den Fehler eines Produkts jemand getötet, sein Körper oder seine Gesundheit verletzt oder eine Sache beschädigt, so ist der Hersteller des Produkts verpflichtet, dem Geschädigten den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Im Falle der Sachbeschädigung gilt dies nur, wenn eine andere Sache als das fehlerhafte Produktbeschädigt wird und diese*



## Haftungsrechtliche Aspekte im Managementsystem

*andere Sache ihrer Art nach gewöhnlich für den privaten Ge- oder Verbrauch bestimmt und hierzu von dem Geschädigten hauptsächlich verwendet worden ist.*

### 3 Haftungsumfang

Viele Gesetze oder Verordnungen präzisieren die Schadensersatzpflicht, indem sie auf konkrete Strafen hinweisen. Dazu im Nachfolgenden einige Beispiele.

Produkthaftungsgesetzes (ProdHaftG)

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Bundes-Immissionsschutzgesetz (BImSchG)

Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz (KrW-/AbfG)

Wasserhaushaltsgesetz (WHG)

Chemikaliengesetz (ChemG)

Je nach Gesetz kann es sich hier um Bußgelder, Geldstrafen oder Ordnungswidrigkeiten zwischen 5.000 € und 200.000 € oder Freiheitsstrafen zwischen 1 – 5 Jahren handeln.

### 4 Haftende Personen

Bei Organisationen ab mittlerer Größe finden wir in der Regel folgende Führungsstruktur vor, in Kleinbetrieben spielt sich dieses oft in Personalunion ab:

- Oberste Leitung (z.B.: Geschäftsführung, Vorstand)
- Zweite Führungsebene (z. B.: Abteilungsleiter, Direktoren)
- Untere Führungsebene(n) (z.B.: Meister, Vorarbeiter, Gruppenleiter)
- Personen mit Entscheidungskompetenzen (z.B.: Einzelpersonen aus den Bereichen Einkauf, Verkauf, Personalwesen, Rechnungswesen und auch die sogenannten „Beauftragten“)
- Personen ohne Entscheidungskompetenzen (z. B.: alle Personen, die ihre Tätigkeit auf der Grundlage von Einzelarbeitsaufträgen wie Arbeitspläne, Instandhaltungsaufträge, Fahraufträge verrichten)

Dieser Sachverhalt ist mit unterschiedlichen Haftungsfolgen verbunden, deshalb nachfolgend eine entsprechende Untergliederung.

#### 4.1 Oberste Leitung

Zu den Aufgaben und Verpflichtungen der obersten Leitung einer Organisation gehört, dass der Arbeitsablauf so zu organisieren ist, dass die Arbeiten sicher durchgeführt werden können und schließt die Überwachung der Einhaltung dieser Arbeitsabläufe ein.

Konkret bedeutet das, dass die oberste Leitung im Vorfeld der Tätigkeiten u.a. dafür zu sorgen hat,

- dass Arbeitsabläufe unter Berücksichtigung der zutreffenden Gesetze und Vorschriften geplant werden,
- dass ausreichend/angemessen qualifiziertes Personal (hier ganz besonders Führungskräfte) zum Einsatz kommt,
- dass fähige und sichere technische Einrichtungen (Anlagen, Werkzeuge, Schutzeinrichtungen, Vorrichtungen, Hilfsmittel) vorhanden sind und

## Haftungsrechtliche Aspekte im Managementsystem

- dass dem Personal auch die erforderliche persönliche Schutzausrüstung (z. B. Gehörschutz, Kopfschutz, Sicherheitsschuhe u. ä.) zur Verfügung gestellt wird.

Im nächsten Schritt muss sich die oberste Leitung in unregelmäßigen und angemessenen Zeitabständen auch davon überzeugen, ob bei der oder zur **Ausführung der Tätigkeiten**

- die festgelegten Arbeitsabläufe eingehalten werden,
- die Qualifikation des Personals weiterhin ausreichend/angemessen ist und ganz besonders die Führungskräfte ihre besonderen Aufgaben wahrnehmen,
- die technischen Einrichtungen weiterhin fähig und sicher sind und
- die erforderlichen persönlichen Schutzausrüstungen auch benutzt werden.

Dieses muss nicht durch eine **persönlich ausgeführte Kontrollfunktion** erfolgen, hier kann auch auf andere Führungskräfte sowie das System der internen Audits und der Bewertung der Auditergebnisse zugegriffen werden, wenn die Auditkriterien die durch Gesetze oder Verordnungen geregelten Sachverhalte mit berücksichtigen.

Ein Versäumen vorstehender Pflichten **kann** für die oberste Leitung zu nachfolgenden Konsequenzen führen:

1. Bußgeldbescheide oder Freiheitsstrafen bei Verstößen gegen Gesetze, Vorschriften oder Unfallverhütungsvorschriften (dabei muss noch nicht einmal ein tatsächlicher Schaden eingetreten sein)
2. Zivilrechtliche Haftung bei Sachschäden
3. Zivilrechtliche Haftung bei Personenschäden
4. Strafrechtliche Haftung bei bloßer Gefährdung
5. Strafrechtliche Haftung bei Schädigung eines Menschen

### **BGB § 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen**

*(1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.*

### **BGB § 619 Unabdingbarkeit der Fürsorgepflichten**

*Die dem Dienstberechtigten nach den §§ 617, 618 obliegenden Verpflichtungen können nicht im Voraus durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden.*

Aus den beiden vorstehenden §§ des BGB ist die besondere Situation der obersten Leitung abzuleiten, dass sie nicht per Vertrag bestimmte Verantwortungen „nach unten“ delegieren kann. Umso wichtiger ist, dass die oberste Leitung klare **Organisationsstrukturen (Verantwortungen) und klare Prozessabläufe (Prozessbeschreibungen)** nachweist, durch die sie sich im Haftungsfall entlasten kann.

## 4.2 Führungsebenen

Die betrieblichen Führungskräfte wie z. B. Abteilungsleiter, Beauftragte, Meister, Gruppenleiter, Vorarbeiter, aber auch Sachbearbeiter mit Entscheidungskompetenzen müssen, da sie als Linien- aber auch Stabsverantwortliche, im Auftrag der obersten Leitung handeln, ebenfalls dafür sorgen, dass die **Tätigkeiten vor Ort** unter Berücksichtigung der zutreffenden Gesetze und Vorschriften **geplant und ausgeführt werden**.

Sie müssen dafür sorgen



## Haftungsrechtliche Aspekte im Managementsystem

- dass das Personal mit **der vorgesehenen Qualifikation** zum Einsatz kommt,
- dass die **geplanten fähigen und sicheren technischen Einrichtungen** (Anlagen, Werkzeuge, Schutzeinrichtungen, Vorrichtungen, Hilfsmittel) verwendet werden,
- dass das Personal auch die erforderliche **persönliche Schutzausrüstung** (z. B. Gehörschutz, Kopfschutz, Sicherheitsschuhe u. ä.) **benutzt**
- und dass im Abweichungsfall auch die **erforderlichen Korrekturmaßnahmen** veranlasst werden.

Auch dieser Personenkreis muss sich in angemessenen Zeitabständen davon überzeugen, ob die Tätigkeiten richtig und sicher durchgeführt werden. Zumindest die Gruppenleiter oder Vorarbeiter müssen dieser Aufgabe, **durch im Regelfall ständige Präsenz**, nachkommen. So kann z. B. die Fachkraft für Arbeitssicherheit (Beauftragter) die regelmäßigen Betriebsbegehungen in Kombination mit den Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses und deren Ergebnisdokumentation für diesen Zweck nutzen. Analog gilt dieses auch für den Umweltschutz-Beauftragten.

Ein Versäumen dieser Pflichten kann durchaus zu den gleichen Konsequenzen führen, wie bei der obersten Leitung benannt. Hier kommen allerdings die Begriffe

- **fahrlässig, grob fahrlässig und vorsätzlich**

ins Spiel.

Nach den Grundsätzen der Arbeitnehmerhaftung, haften diese, wenn sie den Schaden im Rahmen einer dem Unternehmen dienenden Tätigkeit verursacht haben, bei **leicht fahrlässiger Schadensverursachung letztlich nicht**. An ihrer Stelle muss die oberste Leitung bzw. die Organisation Ersatz leisten.

Unter **bestimmten Voraussetzungen**, auf die hier nicht eingegangen wird, kann bei grob fahrlässigem oder vorsätzlichem Verschulden eine **direkte Haftung** gegenüber dem Geschädigten oder eine **indirekte Haftung** in Form von Regressansprüchen dritter Stellen (z.B.: Berufsgenossenschaft) eintreten.

Auch hier ist es also wichtig, dass die Führungskraft durch klare Prozessbeschreibungen, Handlungsanleitungen und Aufzeichnungen von Arbeitsergebnissen nachweisen kann, dass die Tätigkeiten wie geplant verrichtet wurden, um hierdurch im Haftungsfall entlasten zu sein.

### 4.3 Personen mit Entscheidungskompetenzen

Es handelt sich hier um den Personenkreis, der in Verbindung mit seiner Arbeitsaufgabe Entscheidungskompetenzen besitzt, aus denen Haftungsansprüche abgeleitet werden könnten. Dazu zählen z. B. Sachbearbeiter, die Lieferanten auswählen oder Verträge mit Kunden abschließen können. In beiden Fällen werden für die Organisation Rechtsgeschäfte abgeschlossen, aus denen im Negativfall auch Haftungsansprüche abgeleitet werden können. Es gelten hier die gleichen Regeln, die auch für Führungskräfte zutreffen.

### 4.4 Personen ohne Entscheidungskompetenzen

Auch eine Person, die in der Organisation nur auf ausdrückliche Weisung tätig ist (hierbei handelt es sich um Tätigkeiten, deren Anfang und Ende immer durch einen neuen Arbeitsauftrag bestimmt ist, wie z. B. ein Produktionsauftrag, ein Instandhaltungsauftrag, ein Fahrauftrag), kann in eine Haftungssituation gelangen.

Allerdings müssen hier „**Vorsatz**“ oder „**Fahrlässigkeit**“ vorliegen.



## Haftungsrechtliche Aspekte im Managementsystem

- **Vorsatz:** Zielgerichtetes, absichtliches Handeln oder die Rechtsgutsverletzung war erkennbar und die Person hat sich damit abgefunden
- **Fahrlässigkeit:** Die erforderliche Sorgfalt wurde außer Acht gelassen (das Ergebnis der Unterlassung war vorhersehbar und vermeidbar)

### BGB § 276 Verantwortlichkeit des Schuldners

*(1) Der Schuldner hat Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten, wenn eine strengere oder mildere Haftung weder bestimmt noch aus dem sonstigen Inhalt des Schuldverhältnisses, insbesondere aus der Übernahme einer Garantie oder eines Beschaffungsrisikos zu entnehmen ist. Die Vorschriften der §§ 827 und 828 finden entsprechende Anwendung.*

*(2) Fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt.*

*(3) Die Haftung wegen Vorsatzes kann dem Schuldner nicht im Voraus erlassen werden.*

## 5 Zusammenfassung

Da Haftungsfragen häufig erst dann diskutiert werden, wenn auch ein Haftungsfall eingetreten ist, muss die Führung einer Organisation hier einen Wandel im Denken herbeiführen.

So sollte man bei den betroffenen Personen in regelmäßigen Abständen das Wissen um Haftungsfragen auffrischen, vor allem auch vor dem Hintergrund das sich die externen Vorgaben immer wieder ändern. Als angemessen kann hier ein Wiederholungszeitraum von 1 -2 Jahren angesehen werden.

Branchenverbände und Versicherungen geben hier sehr häufig (auch unentgeltlich) entsprechende Hilfestellung, die Organisation muss lediglich der Personen und die Zeit zur Verfügung stellen.