

## Stresstest rechtssichere Organisation: Was hat der Test betrieblich bewirkt?

Isabelle-Konstanze Charlier, Berlin; Patrick Hasenkamp, Münster; Hamid Saberi, Berlin



Quelle: Ralf Breer

Unfälle im täglichen Betrieb kann man nicht ausschließen, man kann allerdings Risiken minimieren.

**Warum ein Stresstest? Die Mitarbeiter<sup>1</sup> und nicht zuletzt die Stadt Münster haften, je nach Situation und Organisation, unterschiedlich im Falle eines Schadenseintritts oder eines Unfalls, der sich im Abfallwirtschaftsbetrieb oder außerhalb zum Beispiel bei einer Sammeltour ereignet. Ein Verschulden der Beteiligten kann dabei vornehmlich bei Nichteinhaltung derjenigen Sorgfaltspflichten vorliegen, welche sich insbesondere aus den Regelwerken für die Arbeitssicherheit oder aber etwaigen einzuhaltenden Genehmigungsaufgaben ergeben. Diese Pflichten sind untrennbar mit der Gesamtverantwortung für die Organisation der Aufgabenerfüllung verbunden.**

Aus diesen Gründen haben die AWM Münster beschlossen, die interne betriebliche Sicherheitsorganisation im Interesse der Vermeidung von Schadens- und der damit einhergehenden Haftungsrisiken auf den Prüfstand zu stellen und bei erkannten Mängeln die erforderlichen Anpassungen vorzunehmen. Dabei kam es den AWM besonders auf die Einbindung der Mitarbeiter an, um zu verdeutlichen, dass jeder Mitarbeiter einen Beitrag zur Vermeidung von Schadensfällen leisten kann und ggf. muss.

### Stresstest: Wie lief der Tag ab?

Die Mitarbeiter der AWM wurden vor

dem Termin über die Absicht, einen Stresstest durchzuführen, informiert. Darüber hinaus wurde in der Aprilausgabe 2012 der VKS-NEWS ein Artikel darüber veröffentlicht. Eine genaue Datumsangabe mit der Beschreibung des Verlaufs wurde im Vorfeld nicht ausgegeben.

Eine wesentliche Intention des Termins lag darin, die Untersuchungen direkt auf der operativen gewerblichen Ebene vorzunehmen und die dortigen Mitarbeiter unmittelbar mit einzubeziehen und anzusprechen. Die Erfahrungen aus der Praxis belegen immer wieder, dass die Durchdringungsrate

und der Kenntnisstand rechtssicheren Handelns nachlassen, je weiter man in die operative Ebene hineingeht und der Grad der Verantwortlichkeit für unternehmerische Entscheidungen abnimmt. Gerade hier werden die bisweilen durch Verantwortliche ausgeklügelten und mit Sorgfalt getroffenen Regelungen, Anweisungen und Verfahren kaum ausreichend ernst genommen oder beherzigt. Die Mitarbeiter wurden im Termin zu zwei simulierten, fiktiven Unfall- und Schadensszenarien befragt. Dabei wurden

<sup>1</sup> Es wird die männliche Form der Ansprache benutzt, wobei selbstverständlich beide Geschlechter gleichermaßen gemeint sind.

zur Veranschaulichung der beiden Szenarien nach dem Zufallsprinzip vorhandene Beschäftigte (mit deren Zustimmung) ausgewählt, die aufgrund ihrer betrieblichen Funktionen, ihrer Qualifikation und ihres Arbeitseinsatzes im Ernstfall die jeweiligen Schäden hätten verursachen oder erleiden können. Die Einbeziehung der Mitarbeiter diente der Erhöhung des Grades an Realität, belastet jedoch in keiner Weise die Betroffenen.

#### **Stresstest: Was wurde untersucht?**

Im Rahmen des Termins wurden zwei fiktive Szenarien untersucht. Das erste betraf einen Unfall mit Personenschaden durch ein überladenes Sammel-Fahrzeug und einen unter Alkoholeinfluss stehenden Fahrer.

Im zweiten Szenario wurde ein Mitarbeiterunfall mit Amputationsfolge in der Werkstatt untersucht.

Im Rahmen des „Stresstests“ wurden an diesen ausgewählten Schadensvorfällen insbesondere folgende Aspekte untersucht:

- Welche organisatorischen Vorkehrungen sind im Hinblick auf die für den untersuchten Bereich relevanten Rechtsanforderungen getroffen worden und wie sind diese dokumentiert?
- Welche Versäumnisse liegen bei den angelasteten Schadensfällen vor und welche Personen sind für die Versäumnisse in der Organisation verantwortlich?
- Welche zivil- und/oder strafrechtliche Haftung kann die Beteiligten bei den Modellfällen treffen?

#### **Welche zivilrechtliche Haftung wurde geprüft?**

Bei Szenario 1 ging es um Ansprüche außenstehender Dritter. Hier wurde insbesondere eine mögliche Haftung der Stadt als Fahrzeughalter (insbesondere aus der Gefährdungshaftung als Halter des Kfz gemäß § 7 StVG) geprüft. Die Prüfung von Ansprüchen gegen den Fahrer und etwaige andere Mitarbeiter der AWM mündete in dieser Konstellation – da der Fahrer und andere Mitarbeiter bei der Stadt als öffentlicher Körperschaft angestellt sind – in der Frage nach der Amtshaf-

tung Anstellungskörperschaft. Regressansprüche gegen den Fahrer oder die Mitarbeiter wurden nicht vertieft.

Bei Szenario 2 handelt sich um einen Arbeitsunfall im Sinne des Sozialgesetzbuches VII (SGB VII). Dementsprechend setzte die Prüfung von Ansprüchen des geschädigten Mitarbeiters bei solchen gegen die gesetzliche Unfallversicherung an. Ansprüche gegen die Stadt oder Mitarbeiter bestünden daneben nur, wenn diese den Unfall vorsätzlich herbeigeführt hätten, wofür es keine Anhaltspunkte gab.

Die Frage nach einer Regressmöglichkeit des Unfallversicherungsträgers nach § 110 SGB VII gegen die Stadt oder Mitarbeiter, wenn diese jeweils grob fahrlässig gehandelt haben, wurde aufgeworfen.

Für die Prüfung des Maßstabes grober Fahrlässigkeit stellte sich hier – wie auch in Szenario 1 – die Bedeutung der Einhaltung von (aktuellen) Unfallverhütungsvorschriften (UVV) als zentraler Prüfungspunkt heraus.

#### **Was sind die strafrechtlichen Konsequenzen?**

Der Einhaltung von UVV kommt auch für die strafrechtliche Beurteilung Bedeutung zu: Die Verletzung von Unfallverhütungsvorschriften kann Indiz nicht nur für eine Sorgfaltspflichtverletzung, sondern auch für den sogenannten Pflichtwidrigkeitszusammenhang sein, der die Strafbarkeit bei Fahrlässigkeitsdelikten (insbes. fahrlässiger Körperverletzung) begründen kann. Die Beachtung der zentralen Arbeitsschutzbestimmungen ist daher insoweit elementar, als im Betrieb jedes Indiz für mögliche Sorgfaltspflichtverletzungen vermieden werden sollte.

Ein weiterer Schwerpunkt bei der Frage nach der strafrechtlichen Verantwortlichkeit erstreckte sich auf die Prüfung der Garantenstellung des „Täters“ beim einem so genannten „Unterlassen“ unter Berücksichtigung der Aufgabenteilungen innerhalb der Stadt und der AWM.

#### **Was hat der Stresstest betrieblich bewirkt?**

Die organisatorische und juristische Auswertung der übergebenen Unterlagen haben gezeigt, dass Betriebsanweisungen und Prüfungsunterlagen grundsätzlich vorhanden sind und den Mitarbeitern auch vermittelt werden. Die erforderlichen Einweisungen finden statt. Gleichwohl konnte bei der Befragung der Mitarbeiter festgestellt werden, dass die einschlägigen Inhalte und Anweisungen häufig nicht in der aktuellen Fassung geläufig sind.

Als entscheidendes Erfordernis konnte daher festgehalten werden, dass die Regelungen effizient zu vermitteln, transparent zu dokumentieren und regelmäßig auf Aktualität und Einhaltung zu prüfen sind.

Eine zentrale Erkenntnis bestand darin, dass die Einhaltung der erarbeiteten schriftlichen und sonstigen Anweisungen und Regelungen in der Praxis von den jeweiligen Verantwortlichen in aller Konsequenz verfolgt werden muss. Es wird bei den AWM nun konkret angestrebt, diese Vermittlungs- und Prüfungsaufgabe als integralen Bestandteil der Unfallverhütungsunterweisungen zu realisieren.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Notwendigkeit der Einhaltung der betrieblichen Vorgaben einhergeht mit ihrer aktiven Umsetzung und Überwachung in der betrieblichen Praxis. Dazu bedarf es der Einsicht und der aktiven Teilnahme der Mitarbeiter und Führungskräfte auf allen Ebenen. Deren Bewusstsein für die innerbetriebliche Sicherheit konnte durch den Stresstest geschult werden.

Dipl. -Geogr. Patrick Hasenkamp, Abfallwirtschaftsbetriebe Münster, Rösnerstraße 10, 48155 Münster, p.hasenkamp@awm.stadt-muenster.de, Internet: www.awm.stadt-muenster.de

Isabelle-Konstanze Charlier, M.E.S., Rechtsanwältin, Gaßner, Groth, Siederer & Coll., Stralauer Platz 34, 10243 Berlin, E-Mail: charlier@ggsc.de, Internet: www.ggsc.de

Dr. Hamid Saberi, uve GmbH für Managementberatung Kalckreuthstraße 4, 10777 Berlin, E-Mail: h.saberi@uve.de, Internet: www.uve.de