

Organisationsverantwortung des Produktionsleiters im Arbeitsschutz¹⁾

1) Autor: Mario Krauß

Pflichtenübertragung auf den Produktionsleiter

Als Produktionsleiter nehmen Sie im betrieblichen Arbeitsschutz eine wichtige Funktion zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten ein. Typische Arbeitgeberpflichten wie das Durchführen von Gefährdungsbeurteilungen, das Unterweisen von Mitarbeitern oder das Prüfen von Anlagen und Betriebsmitteln gehen auf Sie über und müssen von Ihnen geplant, umgesetzt, überwacht und auf Wirksamkeit kontrolliert werden.

Konsequenzen bei Pflichtverletzungen

Viele Produktionsleiter wissen zwar, dass sich aus ihrer Tätigkeit Verpflichtungen in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz ableiten, sind sich jedoch häufig nicht über die Konsequenzen bewusst, die drohen, wenn Pflichten verletzt werden.

In diesem Kapitel erfahren Sie, dass die Pflichtenübertragung auf Sie als Produktionsleiter bereits mit Unterschrift des Arbeitsvertrags beginnt und straf- und arbeitsrechtliche Konsequenzen haben kann. Zudem zeigen wir Ihnen, was Sie konkret tun müssen, um die geltenden Anforderungen umzusetzen.

Arbeitsschutz als Arbeitgeberpflicht

Grundlage des Arbeitsschutzes ist das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das in § 13 Abs. 1 die Verantwortung für den betrieblichen Arbeitsschutz dem Arbeitgeber zuschreibt. Die Mitarbeiter tragen lediglich eine Mitwirkungspflicht an der Umsetzung des Arbeitsschutzes, die jedoch nicht näher spezifiziert ist.

Arbeitsschutz als Pflicht des Produktionsleiters

Im Regelfall ist der Arbeitgeber entweder eine juristische Person (GmbH, vertreten durch Geschäftsführer, oder AG, vertreten durch den Vorstand) oder eine natürliche Person (Inhaber oder Komplementäre einer KG). Sowohl juristische als auch natürliche Person sind im Regelfall von den produktionsspezifischen Gefährdungen ein gutes Stück weg, weshalb auch solche Personen Verantwortungen des Arbeitsschutzes tragen müssen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebs beauftragt sind (§ 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG).

Hierunter fallen nicht alle Führungskräfte, sondern nur solche, die eigenverantwortlich ein Unternehmen, einen Betrieb oder einen Betriebsteil führen. Sie als Produktionsleiter zählen zu diesem Personenkreis!

Verantwortung auch ohne gesonderte Pflichtenübertragung

Hinweis

In der Praxis wird häufig übersehen, dass die Verantwortung für die Umsetzung des Arbeitsschutzes auch ohne gesonderte Pflichtenübertragung auf den Produktionsleiter übergeht. Ihr Arbeitsvertrag genügt daher völlig, um Ihnen die Verantwortung gewissermaßen automatisch zu übertragen. Ein weiteres, gesondertes Schriftstück in Form einer Pflichtenübertragung ist formaljuristisch nicht erforderlich, um Ihnen die Arbeitgeberpflichten aufzuerlegen.

Nicht nur gesetzliche, auch behördliche Anforderungen werden übertragen

Was für die gesetzlichen Anforderungen im ArbSchG geregelt ist, gilt auch für die behördlichen Anforderungen (z.B. berufsgenossenschaftliche Verordnungen). Die Arbeitgeberpflichten nach § 13 BGG A1 (Grundsätze der Prävention) gehen auch hier auf Sie als Produktionsleiter über.

Handlungsmittel müssen zur Verfügung stehen

Damit Sie in Sachen Pflichtenübertragung nicht im Regen stehen, fordert der Gesetzgeber, dass Ihnen mit den übertragenen Pflichten auch geeignete Handlungsmittel zur Verfügung gestellt werden, um die Anforderungen umzusetzen. Hierzu zählen u.a.:

- finanzielle Mittel (z.B. um Anlagen und Betriebsmittel prüfen zu lassen)
- Schulungen und Weiterbildungen (z.B. zur Handhabung persönlicher Schutzausrüstung)
- externe Expertise (z.B. Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Betriebsarzt)
- ausreichend Zeit (z.B. um Unterweisungen, Begehungen und Gefährdungsbeurteilungen durchführen zu können)

Werden Ihnen diese Mittel verwehrt, kann der Arbeitgeber die Pflichterfüllung nicht einfordern.

Schriftliche Pflichtenübertragung

Wenngleich eine schriftliche Übertragung der Pflichten nicht zwingend notwendig ist, empfiehlt sie sich dennoch, um die Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Produktionsleiter zu erhöhen. Die Pflichtenübertragung ist nicht formgebunden. Wichtig ist, dass geregelt ist, welche Pflichten übertragen werden und wie die Rahmenbedingungen für die Pflichtenübertragung aussehen.

Hier finden Sie eine [Muster-Pflichtenübertragung](#).

Praxistipp

Die Erfahrung zeigt, dass die Umsetzung des Arbeitsschutzes häufig an zu wenig vorhandener Zeit scheitert. Vereinbaren Sie im Rahmen Ihrer Pflichtenübertragung daher nicht nur Ihre Aufgaben, sondern legen Sie auch fest, wie viel Zeit Ihnen zusteht, Ihre Pflichten zu erfüllen. Nur so lässt sich auf Dauer vermeiden, dass Arbeitsschutz in der Freizeit betrieben werden muss, was in Hinblick auf Motivation und Leistungsfähigkeit kein gutes und dauerhaftes Konzept wäre.

Mögliche Sanktionen bei Verstößen gegen Arbeitsschutz- und Sicherheitsvorschriften

Strafrechtliche Konsequenzen

Eine strafrechtliche Haftung des Produktionsleiters ist dann denkbar, wenn vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen geltende rechtliche oder behördliche Anforderungen verstoßen wurde und somit ein Personenschaden bedingt oder begünstigt wurde.

Arbeitsrechtliche Konsequenzen

Auch wenn kein Straftatbestand vorliegt, kann ein Arbeitsunfall immer arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Außerordentliche Kündigung

Gefährdet der Produktionsleiter durch vom Arbeitgeber belegbare Mängel in seinem Verhalten oder seiner Person die auf besonderen gesetzlichen Grundlagen beruhenden Sicherheitsinteressen des Arbeitgebers, kann unter Umständen sogar eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein. Dies wäre z.B. denkbar, wenn der Produktionsleiter fällige Wartungsarbeiten nicht durchführen lässt, um Ausfallzeiten zu vermeiden.

Werden „nur“ Arbeitsschutz- oder Sicherheitsvorschriften nicht eingehalten, ohne zugleich eine besondere Gefährdung in obigem Sinn herbeizuführen, muss der Betriebsleiter in jedem Fall abgemahnt worden sein, bevor ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegen kann.

Ordentliche Kündigung

Bei vorsätzlicher Verletzung von Arbeitsschutzvorschriften kann unter Umständen eine verhaltensbedingte (ordentliche) Kündigung auch ohne vorherige Kündigungsandrohung (Abmahnung) gerechtfertigt sein. Bei der Frage der Wirksamkeit der Kündigung kommt es aber stets noch auf mehrere weitere Voraussetzungen an, etwa eine vorzunehmende Sozialauswahl.

Abmahnung

Auch bei einem leitenden Mitarbeiter wie einem Produktionsleiter setzt eine auf Leistungsmängel gestützte Kündigung eine vorherige Abmahnung voraus. Eine Abmahnung setzt aber nur einen objektiv gegebenen Pflichtenverstoß voraus, nicht zugleich vorwerfbares Verhalten. Dem Produktionsleiter muss also die Chance eingeräumt werden, sein möglicherweise nicht als störend empfundenenes Fehlverhalten zu korrigieren.

Fazit

Zusammenfassend sollten Sie sich darüber bewusst sein, dass die Verantwortungen des Arbeitgebers auf Sie als Produktionsleiter übergehen, auch wenn keine gesonderte Vereinbarung getroffen wurde. Für den Fall, dass noch keine schriftliche Pflichtenübertragung stattgefunden hat, sollten Sie dies initiieren, um Ihre Rechtssicherheit zu erhöhen. Ereignet sich ein Personenschaden, der aufgrund eines vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verstoßes gegen geltendes Recht eingetreten ist, können Sie strafrechtlich belangt werden. Arbeitsrechtliche Konsequenzen können unabhängig davon eintreten.