

## 11 Zivilrechtliche Haftung

Bei der strafrechtlichen Haftung geht es um einen „Angriff“ der Staatsanwaltschaft gegen Arbeitsschutzverantwortliche nach einem (Arbeits-)Unfall (Kapitel 10).

Die Prüfung der in diesem Kapitel erläuterten zivilrechtlichen Angriffe auf Schadensersatz kann sehr schwierige Rechtsfragen aufwerfen – nicht nur weil zahlreiche Personen angegriffen werden können (das ist ja im Strafrecht ebenso), sondern auch weil unterschiedliche Personen angreifen können (während das im Strafrecht nur der Staat ist), weil – auch je nachdem was passiert ist – unterschiedliche Angriffsziele bestehen können und so – insbesondere in Abhängigkeit der Rechtsstellung der Sicherheitsfachkraft – unterschiedliche Rechtsvorschriften anwendbar sein können. Es müssen fünf Situationen differenziert werden, um das komplizierte Rechtsgefüge zu verstehen, weil dann rechtlich unterschiedliche vertragliche und gesetzliche Anspruchsgrundlagen mit jeweils unterschiedlichen Voraussetzungen gelten:

### **Die fünf entscheidenden Differenzierungen bei der zivilrechtlichen Haftung**

- Frage 1: Klagt der Verunfallte (Geschädigte) unmittelbar auf Schadensersatz oder klagt der Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaft) auf Ersatz der aufgewendeten Sozialversicherungsleistungen?
- Frage 2: Werden Ansprüche nach Personenschäden (Körperverletzung oder Gesundheitsschädigung oder gar Tötung) geltend gemacht oder „nur“ Sach- oder Vermögensschäden?
- Frage 3: Werden Ansprüche aus Verträgen (etwa dem durch die Sicherheitsfachkraft geschlossenen Dienstvertrag) oder dem deliktischen Schadensersatzrecht (das keinen Vertrag voraussetzt) geltend gemacht?
- Frage 4: Ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit im Unfallunternehmen als Arbeitnehmer angestellt (intern) oder aufgrund eines Dienstvertrags als Selbstständiger tätig (extern)?
- Frage 5: Ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit „nur“ Stabsstelle mit den Aufgaben gemäß § 6 ASiG oder hat sie (auch) Pflichten zur Durchführung und Durchsetzung des Arbeitsschutzes im Unternehmen übernommen?

In vielen Fällen ist die Frage von enormer Relevanz für das Ausmaß der Haftung, ob die Sicherheitsfachkraft intern als Arbeitnehmer „im“ Unfallunternehmen oder extern als Dienstleister „für“ das Unfallunternehmen tätig ist (siehe Kapitel 11.4).

Dort werden dann insbesondere auch 7 teilweise extreme Härten der zivilrechtlichen Haftung für externe Berater erläutert. Eine Lösung ist eine Berufshaftpflichtversicherung (siehe Kapitel 12).

Es ist fast unmöglich, das Ineinandergreifen dieser verschiedenen Ebenen in einem Schaubild darstellen. Hier ist ein Versuch, die zentralen Punkte zu erfassen – aber die schwierigen rechtlichen Schlagworte in dieser Übersicht werden erst dann in ihrer ganzen Tragweite erfasst und verstanden werden können, wenn die nachfolgenden Erläuterungen gelesen werden:

**Übersicht: Zivilrechtliche Haftung in Abhängigkeit von der Position des Schädigers und der Art des Schadens und den Rechtsgrundlagen**

		Position des Schädigers	
		Arbeitnehmer „intern“	Dienstleister „extern“
Art des Schadens	Personenschaden = Arbeitsunfall	<p><i>Haftungsprivileg</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ggü. Geschädigtem nur bei Vorsatz → § 105 SGB VII</li> <li>• ggü. Unfallversicherungsträger nur bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz → § 110 SGB VII</li> </ul>	<p>Haftungsprivileg nur bei „gemeinsamer Betriebsstätte“ § 106 Abs. 3 SGB VII, sonst</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ggü. Geschädigtem ab einfacher Fahrlässigkeit (§ 823 BGB oder § 280 BGB bei <i>Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten Dritter</i>)</li> <li>• ggü. Unfallversicherungsträger ab einfacher Fahrlässigkeit (§ 116 SGB X)</li> </ul>
	Sach- oder Vermögensschaden	<p><i>Haftung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ggü. Arbeitgeber nach den Grundsätzen des <b>innerbetrieblichen Schadensausgleichs</b></li> <li>• ggü. Kollegen oder Dritten Freistellung nach diesen Grundsätzen</li> </ul>	<p>volle Haftung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ggü. Vertragspartner → Vertragshaftung</li> <li>• ggü. Arbeitnehmer oder Dritten:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– ggf. Vertragshaftung (§ 280 BGB) bei Schutzwirkung zugunsten Dritter (mit Beweislastumkehr)</li> <li>– immer Deliktshaftung (§ 823 BGB)</li> </ul> </li> </ul>

**Tabelle 11.1** Zivilrechtliche Haftung in Abhängigkeit von der Position des Schädigers und der Art des Schadens und den Rechtsgrundlagen

Innerhalb der verschiedenen Konstellationen gibt es aber immer zentrale Fragen, die immer gleich sind und den strafrechtlichen Leitfragen ähneln (siehe das Kästchen am Anfang von Kapitel 10).

### Voraussetzungen zivilrechtlicher Haftung einer Sicherheitsfachkraft

1. Verantwortlichkeit des Inanspruchgenommenen (aus Vertrag oder Gesetz)
2. Pflichtverletzung = Rechtswidrigkeit
3. Fahrlässigkeit = Verschulden (je nach Konstellation ist grobe Fahrlässigkeit erforderlich oder es reicht einfache Fahrlässigkeit<sup>740</sup>)
4. Kausalität = Verursachung des Personenschadens

## 11.1 Differenzierung 1: Klage des Unfallversicherungsträgers oder Klage des Verunfallten

Auf Schadensersatz nach Personenschäden<sup>741</sup> können klagen

- die Geschädigten selbst – mit dem Ziel des Ersatzes der durch die Verletzung entstandenen Kosten und/oder des Schmerzensgelds,
- die Unfallversicherungsträger – mit Ziel des Regresses, also des Ersatzes der aufgewendeten Sozialversicherungsleistungen an den Geschädigten.

### 11.1.1 Klagen des Geschädigten (Schmerzensgeld)

Klagen des Verletzten unmittelbar gegen die Fachkraft für Arbeitssicherheit können nur erfolgreich sein, wenn diese extern ist, nicht wenn sie intern ist (siehe noch Kapitel 11.4).

- Wenn die Sicherheitsfachkraft *intern* im Unfallunternehmen angestellt und so Kollege des Geschädigten ist, ist sie haftungsprivilegiert und eine Schadensersatzklage könnte nur bei Vorsatz (§ 105 SGB VII) erfolgreich sein.

---

<sup>740</sup> Nur der Hersteller einer Unfallmaschine kann ohne Verschulden haften, in der Produkthaftung gibt es auch verschuldensunabhängige Gefährdungshaftung; dann geht es auch zuvor nicht um eine Pflichtverletzung, sondern einen Produktfehler – siehe etwa das Urteil des LG Stuttgart, Urteil v. 10.04.2012 Az. 26 O 466/10), besprochen als Fall 19 „Der Reflex zum wertlosen Lappen in die normwidrig schnelle Klebmaschine“ in *Wilrich, Praxisleitfaden BetrSichV*, 1. Aufl. 2015, S. 343 ff.; umfassend *Wilrich, Produktsicherheitsrecht und CE-Konformität: Hersteller-, Importeur- und Händler-Pflichten für Technik- und Verbraucherprodukte bei Risikobeurteilung, Konstruktion, Warnhinweisen und Vertrieb*, 2021.

<sup>741</sup> Klagen gegen Sicherheitsfachkräfte nach Sach- und Vermögensschäden sind nicht wirklich relevant (siehe Kapitel 11.2.2).

- Wenn die Sicherheitsfachkraft **extern** auf der Grundlage eines Dienstvertrags im Unfallunternehmen tätig ist, gilt das Haftungsprivileg nicht<sup>742</sup> und eine Schadenersatzklage gegen die Fachkraft ist schon bei einfach fahrlässiger Pflichtverletzung erfolgreich. So war es im Fall 11 „Pappkartonstanze“. Es wird – wie im Pappkartonstanzen-Fall – nur um Schmerzensgeld gehen, denn Kosten hat der Geschädigte nach einem Arbeitsunfall nicht, soweit sie gemäß SGB VII von den Unfallversicherungsträgern ersetzt werden.

#### **Klage des Verletzten nach einem Arbeitsunfall gegen die Sicherheitsfachkraft**

- Arbeitnehmer = intern: Haftung setzt Vorsatz der Fachkraft für Arbeitssicherheit voraus, wenn sie im Unfallunternehmen angestellt und so Kollege des Geschädigten ist.
- Dienstleister = extern: Haftung setzt nur (einfachste) Fahrlässigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit voraus, wenn sie als Dienstleister für das Unfallunternehmen tätig und daher nicht Kollege des Geschädigten ist.

### **11.1.2 Klagen des Unfallversicherungsträgers (Regress)**

Klagen der Unfallversicherungsträger auf Regress ihrer Sozialversicherungsleistungen können sich auf zwei Rechtsgrundlagen stützen:

- § 110 SGB VII – Überschrift: „Haftung gegenüber den Sozialversicherungsträgern“;
- § 116 SGB X – Überschrift: „Ansprüche gegen Schadenersatzpflichtige“.

Die Klagen richten sich gegen diejenigen, die für den Arbeitsunfall verantwortlich oder mitverantwortlich sind, die also der Geschädigte unmittelbar verklagen könnte (siehe Kapitel 11.1.1) – wobei die Arbeitsschutzverantwortung natürlich nicht reicht, sondern Pflichtverletzung, Verschulden und Kausalität hinzukommen muss (siehe am Anfang von Kapitel 11 und von Kapitel 10 zur strafrechtlichen Haftung).

Welches Ausmaß von Verschulden nötig ist, hängt wieder ab davon, ob das Haftungsprivileg gilt, also davon, ob die Sicherheitsfachkraft intern oder extern tätig waren:

---

<sup>742</sup> Außer die Sicherheitsfachkraft und der Verletzte waren auf einer „gemeinsamen Betriebsstätte“ i. S. d. § 106 Abs. 3 SGB VII tätig, was aber nicht wirklich in Betracht kommt (siehe Kapitel 11.4).

- **Interne Sicherheitsfachkräfte:** Waren sie im Unfallunternehmen angestellt, sind sie haftungsprivilegiert – und eine Klage gegen sie ist gemäß § 110 SGB VII nur bei **grober Fahrlässigkeit** erfolgreich: „Haben Personen, deren Haftung nach den §§ 104 bis 107 beschränkt ist, den Versicherungsfall vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt, haften sie den Sozialversicherungsträgern für die infolge des Versicherungsfalls entstandenen Aufwendungen ...“.

Man könnte ein weiteres Buch nur Frage schreiben, was grobe Fahrlässigkeit ist – und auch was einfache Fahrlässigkeit ist. Der Bundesgerichtshof hat betont, dass es „für die grobe Fahrlässigkeit keine für alle Fälle gültige feste Norm geben kann“ – es ist vor allem „Tatfrage“.<sup>743</sup>

- **Externe Sicherheitsfachkräfte:** Waren sie aufgrund eines Dienstvertrags im Unfallunternehmen tätig, sind sie nicht haftungsprivilegiert – und haften wie jeder x-beliebige Unfallverursacher gemäß § 116 SGB X schon **einfachster Fahrlässigkeit**: „Ein auf anderen gesetzlichen Vorschriften beruhender Anspruch auf Ersatz eines Schadens<sup>744</sup> geht auf den Versicherungsträger<sup>745</sup> ... über, soweit dieser aufgrund des Schadensereignisses Sozialleistungen zu erbringen hat<sup>746</sup>, die der Behebung eines Schadens der gleichen Art dienen und sich auf denselben Zeitraum wie der vom Schädiger zu leistende Schadenersatz beziehen“. Dieses Schicksal hat eine externe Sicherheitsfachkraft in Fall 11 „Pappkartonstanze“ erlitten.

### Klage des Unfallversicherungsträgers nach einem Arbeitsunfall gegen die Sicherheitsfachkraft

- Arbeitnehmer = intern: Haftung setzt grobe Fahrlässigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit voraus, wenn sie im Unfallunternehmen angestellt und so Kollege des Geschädigten ist.
- Dienstleister = extern: Haftung setzt nur (einfachste) Fahrlässigkeit der Fachkraft für Arbeitssicherheit voraus, wenn sie als Dienstleister für das Unfallunternehmen tätig und daher nicht Kollege des Geschädigten ist.

<sup>743</sup> BGH, Urteil v. 11.05.1953 (Az. IV ZR 170/52).

<sup>744</sup> Das ist der Anspruch des Verletzten gegen den Verantwortlichen (siehe Kapitel 11.1.1).

<sup>745</sup> Das ist der Unfallversicherungsträger – die Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse.

<sup>746</sup> Das sind die „Leistungen nach Eintritt eines Versicherungsfalls“ gemäß dem 3. Kapitel des SGB VII in den §§ 26 ff.

## 11.2 Differenzierung 2: Personen- oder Sach- bzw. Vermögensschäden

Wie weit wer von wem Schadensersatz verlangen kann, hängt auch davon ab, ob es um Personenschäden (dazu Kapitel 11.2.1) oder Sach- und Vermögensschäden (dazu Kapitel 11.2.2) geht.

### 11.2.1 Personenschäden

Alle Gliederungspunkte in diesem Kapitel 11 außer Kapitel 11.2.2 behandeln Personenschäden – also Körperverletzungen oder Gesundheitsschäden oder sogar Todesfälle („Leib und Leben“). Unfallversicherungsträger können etwa nur nach Personenschäden Regress nehmen, denn ihre Sozialversicherungsleistungen erstrecken sich nicht auf Sach- und Vermögensschäden (siehe Kapitel 11.1.2).

Auch bei Personenschäden ist – wie bei Sach- und Vermögensschäden – wichtig, ob eine interne oder eine externe Sicherheitsfachkraft geschädigt hat (siehe Kapitel 11.4).

### 11.2.2 Sach- und Vermögensschäden

Dass Fachkräfte für Arbeitssicherheit während ihrer Tätigkeit Sach- und Vermögensschäden („Sachen und Geld“) verursachen, kann natürlich vorkommen, aber diese Fallkonstellation ist nicht wirklich praxisrelevant – und mir sind insoweit keine Gerichtsurteile bekannt. Trotzdem hier die wesentlichen Grundsätze.

#### **Haftung der Sicherheitsfachkräfte bei Sach- und Vermögensschäden**

- Externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit haften – wie alle anderen Dienstleister – bei jeder Fahrlässigkeit auf den gesamten Schaden, aber die Haftung ist vertraglich beschränkbar.
- Interne Fachkräfte genießen als Arbeitnehmer bei betrieblichen Tätigkeiten die Grundsätze zur Haftungsbeschränkung im „innerbetrieblichen Schadensausgleich“, die vertraglich nur zugunsten der Arbeitnehmer geändert werden können: in Abhängigkeit vom Verschuldensausmaß hat eine „Abwägung der Gesamtumstände“ stattzufinden.

### 11.2.2.1 Externe Sicherheitsfachkräfte = unbeschränkte Dienstleisterhaftung

Wenn die Sicherheitsfachkraft extern ist, gelten keine Besonderheiten: Gehaftet wird für jeden Sach- oder Vermögensschaden bei jeder – auch der einfachsten – Fahrlässigkeit auf den vollen Schaden.

- Schädigt eine externe Sicherheitsfachkraft einen Vertragspartner, ist Anspruchsgrundlage § 280 BGB.
- Schädigt eine externe Sicherheitsfachkraft Sachen oder das Vermögen einer Person, mit der sie keinen Vertrag geschlossen hat, ist Anspruchsgrundlage § 823 BGB.

Es gibt zwar keine gesetzliche Haftungsbeschränkung, aber im Gegensatz zu Personenschäden ist eine Haftungsbeschränkung im Vertrag bei Sach- und Personenschäden einfach(er) möglich (siehe Kapitel 13.2).

### 11.2.2.2 Interne Sicherheitsfachkräfte = beschränkte Arbeitnehmerhaftung

Bei internen Sicherheitsfachkräften, die als Arbeitnehmer im geschädigten Unternehmen tätig ist, ist die Haftung nach den Grundsätzen des sog. „innerbetrieblichen Schadensausgleichs“ beschränkt. Diese Rechtsregeln stehen zwar nicht in einem Gesetz<sup>747</sup>, aber es sind gewohnheitsrechtlich anerkannte Rechtsprechungsgrundsätze, die zwingend zugunsten eines jeden Arbeitnehmers gelten und nicht zu seinen Lasten verschlechtert werden können. Eine Besserstellung des Arbeitnehmers durch eine noch weitere Beschränkung der Haftung im Vertrag ist dagegen möglich – und auch manchmal sinnvoll.

Zum Ausgleich der absoluten Pflicht zur Fehlerfreiheit ist nach den Grundsätzen zum „innerbetrieblichen Schadensausgleich“ die Haftung in Abhängigkeit vom Verschuldensgrad beschränkt, wobei der Arbeitgeber gemäß § 619a BGB das Verschulden des Arbeitnehmers beweisen muss und nicht der Arbeitnehmer seine Unschuld:

- Bei einfachster bzw. geringer bzw. leichtester Fahrlässigkeit ist die Haftung des Arbeitnehmers ausgeschlossen.
- Bei normaler (mittlerer) Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer – recht unbestimmt – in einem Ausmaß, das nach umfassender Abwägung zu bestimmen ist. Wie dies vor Gericht ausgeht, ist daher völlig offen.
- Selbst bei grober und größter Fahrlässigkeit ist noch eine Haftungsbegrenzung nach Billigkeitskriterien möglich, sodass häufig nicht voll gehaftet wird – jedenfalls nicht in einer existenzgefährdenden Höhe.

---

<sup>747</sup> In Österreich gibt es hierzu das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz.

- Erst bei Vorsatz – bei Wissen und Wollen nicht nur der Pflichtverletzung, sondern auch der Schadensfolgen – haftet der Arbeitnehmer voll.

Das Bundesarbeitsgericht fasst zusammen<sup>748</sup>,

- es geht um eine „Abwägung der Gesamtumstände“ im konkreten Einzelfall, die im Hinblick auf die Vielfalt möglicher Schadensursachen nicht abschließend bezeichnet werden können und damit um eine gerechte Risikoverteilung im Arbeitsverhältnis“ und
- es ist auch entscheidend, „dass der Verdienst des Arbeitnehmers in einem deutlichen Missverhältnis zum Schadensrisiko der Tätigkeit steht“.

Es gibt zwar keine starre summenmäßige Begrenzung der Arbeitnehmerhaftung, aber die finanzielle Situation wird berücksichtigt.

Was ist nun einfachst, normal, grob und gröbst fahrlässig und wann ist es Vorsatz? Es wird den Leser nicht überraschen, wenn jetzt die typisch juristische Antwort kommt: *Es kommt darauf an!*

Aber genau das ist die einzige richtige Antwort, wenn es um einen konkreten Fall – und nicht die Darlegung der rechtlichen Grundsätze – geht. Es muss im Ernstfall ja ein Einzelfall gelöst und kein abstraktes Prinzip umrissen werden. Es geht um die „Erfüllung von Situationsanforderungen“<sup>749</sup>. Es sind – so steht es in (hundert)tausenden Gerichtsurteilen – „**alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen**“. Das führt zwar nicht zu verlässlichen, aber sehr flexiblen Ergebnissen, ist also sehr ungenau, aber auch sehr gerecht. Der Gesetzgeber muss hier dem Ziel der Einzelfallgerechtigkeit Vorrang geben gegenüber dem Prinzip Rechtssicherheit (siehe auch Kapitel 9.5).

„**Es kommt darauf an**“ ist kein Spruch, für den Juristen verlacht werden sollten, sondern unvermeidbarer Ausgangspunkt zur Gewährleistung von Einzelfallgerechtigkeit, denn wenn es – zumal um persönliche – Verantwortung geht, „*bestimmt sich das Maß der anzuwendenden Sorgfalt nach den konkreten Umständen des Einzelfalls*“.

Zur Berücksichtigung aller Einzelfallumstände in Strafverfahren siehe genauer *Wilrich*, Arbeitsschutz-Strafrecht: Haftung für fahrlässige Arbeitsunfälle: Sicherheitsverantwortung, Sorgfaltspflichten und Schuld – mit 33 Gerichtsurteilen (2020)

---

<sup>748</sup> BAG, Urteil v. 23.1.1997 (Az. 8 AZR 893/95).

<sup>749</sup> *Jürgen Schmidt-Salzer*, Strafrechtliche Produkthaftung, 1982, Rn. 88, S. 59.

Es wird den Leser überraschen, wenn ich jetzt auch behaupte, dass die Definitionen der verschiedenen Verschuldensmaßstäbe wegen der nötigen „Es-kommt-darauf-Antwort“ auch nicht entscheidend sind. Denn mit der Kenntnis dieser Definitionen sind die konkreten Fälle nicht gelöst, sie sind teilweise eher zum Schmunzeln:

- Leichtester bzw. geringer bzw. einfachste Fahrlässigkeit hat das Bundesarbeitsgericht einmal definiert als „aus der menschlichen Unzulänglichkeit erklärbares leichtes typisches Abirren der Arbeitsleistung“<sup>750</sup>: Leichteste Fahrlässigkeit „ist bei einem typischen Abirren, einem „Sich-Vergreifen“ oder „Sich-Vertun“ anzunehmen. Gemeint sind Fälle des am Rande des Verschuldens liegenden Versehens“<sup>751</sup>.
- Normale bzw. mittlere Fahrlässigkeit ist gesetzlich definiert in § 276 BGB = „Außerachtlassung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt. Ein vereinfachender Merksatz ist: „Das kann vorkommen“<sup>752</sup>. In Österreich wird heißt es: „aus schuldbarer Unwissenheit, oder aus Mangel der gehörigen Aufmerksamkeit, oder des gehörigen Fleißes“ (§ 1294 ABGB).
- Grobe Fahrlässigkeit wird definiert als „besonders krasse“ Pflichtverletzung<sup>753</sup>, wobei zu diesem objektiven Erfordernis hinzukommen muss, dass die Pflichtverletzung „auch subjektiv schlechthin unentschuldbare Pflichtverletzung. Vereinfachender Merksätze sind: „Das darf wirklich nicht vorkommen“<sup>754</sup>/„Das darf einfach nicht passieren“/„Wie konnte er nur?“<sup>755</sup>. Manchmal heißt es auch „leichtfertig“ – oder „waghalsig“, „verwegen“, „tollkühn“<sup>756</sup>.
- Für größte Fahrlässigkeit kenne ich keinen Versuch einer vernünftigen Definition – auch nicht von Gerichten in ihrer Rechtsprechung. Die Übersetzung mit „voll krasse Pflichtverletzung“ hilft zwar nicht weiter, liegt aber nahe, wenn die grobe Fahrlässigkeit „besonders krass“ bedeutet.

Wer all diese Definition liest, der wird auch merken: Entscheidend ist wie immer die konkrete Wertung und Abwägung. Man kann die Verschuldensgrade angesichts der abermilliarden verschiedenen Lebens- und Entscheidungssituationen nicht genauer regeln. Beschwerden darüber sind zwecklos (siehe schon Kapitel 9.5.7).

<sup>750</sup> BAG, Beschluss v. 25.9.1957 (Az. GS 4/56 – Rn. 53).

<sup>751</sup> LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 9.10.2018 (Az. 6 Sa 75/18 – Rn. 56).

<sup>752</sup> So auch das OLG Brandenburg, Beschluss v. 26.2.2020 (Az. 11 VA 8/18 – Rn. 25); OLG Köln, Urteil v. 9.7.2008 (Az. 27 U 1/07 – Rn. 42); AG Biberach, Urteil v. 17.5.2013 (Az. 5 C 197/13).

<sup>753</sup> BGH, Urteil v. 30.1.2001 (Az. VI ZR 49/00) und BGH, Urteil v. 18.10.1988 (Az. VI ZR 15/88 – Rn. 17) und BGH, Urteil v. 12.1.1988 (Az. VI ZR 158/87 – Rn. 9) – Rückgriff von Berufsgenossenschaften gemäß § 110 SGB VII.

<sup>754</sup> So auch das OLG Brandenburg, Beschluss v. 26.2.2020 (Az. 11 VA 8/18 – Rn. 25); OLG Köln, Urteil v. 9.7.2008 (Az. 27 U 1/07 – Rn. 42); AG Biberach, Urteil v. 17.5.2013 (Az. 5 C 197/13).

<sup>755</sup> So *Veith*, in: *Veith/Gräfe/Gebert, Der Versicherungsprozess*, 4. Aufl. 2020, Rn. 278.

<sup>756</sup> BGH, Urteil v. 12.1.1982 (Az. VI ZR 286/80 – Rn. 10); LG Köln, Urteil v. 11.12.2002 (Az. 91 O 234/01).

### 11.3 Differenzierung 3: Ansprüche aus Vertrag oder aus Delikt

Schadensersatzansprüche folgen aus Vertrag oder aus Gesetz – auch bei „Angriffen“ gegen Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

- Der Arbeitsvertrag einer internen Sicherheitsfachkraft als Arbeitnehmer wird wegen des Haftungsprivilegs keine „Erfolg“ versprechende Anspruchsgrundlage sein – Ansprüche des verletzten Kollegen sind nur bei Vorsatz der Fachkraft möglich (siehe schon Kapitel 11.1.1).
- Der Betreuungsvertrag einer externen Sicherheitsfachkraft als Dienstleister war Anspruchsgrundlage eines Verletzten im Pappkartonstanzen-Urteil (siehe Fall 11).

Die Verträge der externen Dienstleister enthalten Pflichten, deren Verletzung gemäß § 280 BGB zum Schadensersatz an den Vertragspartner führen können (dazu Kapitel 11.3.1). Wegen der Rechtsgrundsätze über Verträge mit Schutzwirkung zugunsten Dritter sind insbesondere auch vertragliche Schmerzensgeldansprüche des Verletzten oder auf dem Betreuungsvertrag beruhende Rückgriffsansprüche der Unfallversicherungsträger möglich (dazu Kapitel 11.3.2). Daneben können immer auch – keinen Vertrag voraussetzende – Deliktsansprüche gemäß § 823 BGB bestehen (dazu Kapitel 11.3.3).

#### 11.3.1 Vertragsrechtliche Ansprüche

Wenn eine Fachkraft für Arbeitssicherheit als externer Dienstleister aufgrund eines Betreuungsvertrags ein Unternehmen berät und unterstützt, ergeben sich die vertraglich vereinbarten Pflichten aus § 6 ASiG (siehe Kapitel 7.1) – und die Sicherheitsfachkraft genießt kein Haftungsprivileg (siehe Kapitel 11.4.2).

In Fall 11 „Pappkartonstanze“ fasste das OLG Nürnberg zusammen, die Fachkraft für Arbeitssicherheit *„haftet aufgrund der mangelhaften Erfüllung der vertraglich eingegangenen Verpflichtungen als Fachkraft für Arbeitssicherheit“* – sie *„diese Vertragspflichten in mehrfacher Hinsicht schuldhaft verletzt“*.

Was zu den Vertragspflichten der konkreten Sicherheitsfachkraft gehört, ist genau zu prüfen:

- Im Fall 7 „Klettergerüst“ war die Sicherheitsfachkraft nicht vertraglich zuständig: Das Amtsgericht Ahaus sagt, *„dass der Angeklagte nicht für eine Abnahme der Spielgeräte verantwortlich war“*.
- Im Fall 11 „Pappkartonstanze“ war die Sicherheitsfachkraft vertraglich zuständig: Das Landgericht Nürnberg-Fürth belehrte sie, wenn sie *„bei Überprüfung einer*

*Betriebsanlage zu der Auffassung gelangt, dass dies nicht Bestandteil seines Auftrags ist und er deswegen keine Verantwortung für deren Arbeitssicherheit übernehmen will/kann, so hätte er dies der Arbeitgeberin entsprechend deutlich mitteilen müssen“.*

- Im Fall 19 „Sturz in den Klosterbrunnen“ war die Sicherheitsfachkraft nicht zuständig: *„Durch den Vertrag über die sicherheitstechnische Beratung/Betreuung nach dem ASiG wurde nicht die allgemeine Verkehrssicherungspflicht auf die Fachkraft für Arbeitssicherheit übertragen. Der Vertrag ist strikt auf die Aufgaben nach § 6 ASiG beschränkt. Eine Delegation der Verkehrssicherungspflicht in der Form, dass bei der Grundstückseigentümerin nur noch Organisations- und Überwachungspflichten verblieben, ist durch den Vertrag nicht erfolgt“.*

Neben vertragsrechtlichen Ansprüchen können immer zugleich deliktsrechtliche Ansprüche bestehen (zu ihnen Kapitel 11.3.3).

### 11.3.2 Schutzwirkung des Dienstvertrags zugunsten Dritter

In den meisten Fällen sind die durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu betreuenden Unternehmen juristische Personen, die sich nicht an Leib und Leben verletzen können. Geschädigte sind Unternehmensmitarbeiter – Arbeitnehmer, die unmittelbar keinen Vertrag mit den (externen) Sicherheitsfachkräften haben. Trotzdem können diese nicht vertragsbeteiligten Beschäftigten vertragliche Schmerzensgeldansprüche gegen Sicherheitsfachkräfte haben – nach den recht komplizierten Rechtsgrundsätzen über Verträge mit Schutzwirkung zugunsten Dritter. Angedeutet ist das in § 311 Abs. 3 BGB: *„Ein Schuldverhältnis mit Pflichten ... kann auch zu Personen entstehen, die nicht selbst Vertragspartei werden sollen“* – und auch Betreuungsverträge begründen ein solches Schuldverhältnis.

Verträge mit Schutzwirkung zugunsten Dritter sind Verträge, in deren Schutzbereich am Vertragsschluss nicht beteiligte Dritte einbezogen sind, sodass ihnen zwar keine primären Leistungsansprüche zustehen, aber Sorgfalts-, Schutz- und Obhutspflichten im Verhältnis zu ihnen verletzt werden können und der Vertragspartners (hier der Arbeitgeber) für das „Wohl und Wehe“ des Dritten verantwortlich ist, weil beide *„im selben Boot sitzen“*<sup>757</sup> – mit der Folge, dass sie bei Pflichtverletzung eigene vertragliche Schadensersatzansprüche haben können –, und eine wichtige Fallgruppe der Verträge mit Schutzwirkung zugunsten Dritter sind *„Beratungsverträge mit Fachleuten“*<sup>758</sup> – etwa auch bei Sicherheits- und Gesundheitskoordinatoren<sup>759</sup> und den Betreuungsverträgen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

---

<sup>757</sup> *Medicus/Petersen*, Grundwissen zum Bürgerlichen Recht, 10. Aufl. 2014, Rn. 200 f.

<sup>758</sup> *Jauernig/Stadler*, Kommentar zum BGB, 15. Aufl. 2014, § 328 Rn. 19 und 39.

<sup>759</sup> Siehe *Wilrich*, Bausicherheit, 2021, 2.6.1, S. 119 ff.

### 11.3.2.1 Fall 11 „Pappkartonstanze“

So kam das OLG Nürnberg im Fall 11 „Pappkartonstanze“ zu dem Ergebnis,

- *„der Geschädigte war in der Weise in die der Sicherheitsfachkraft obliegenden Sorgfalts- und Obhutspflicht hineinbezogen, dass der Geschädigte aus deren Verletzung eigene Schadensersatzansprüche gegen den Beklagten herleiten kann“* und
- *der Beklagte „haftet aufgrund der mangelhaften Erfüllung der vertraglich eingegangenen Verpflichtungen als Fachkraft für Arbeitssicherheit nach den Grundsätzen des Vertrags mit Schutzwirkung zugunsten Dritter“.*

Das OLG Nürnberg prüft und erläutert alle Voraussetzungen, damit Verträge Schutzwirkung für Dritte haben:

- Erstens ist die **Beratungspflicht** der Sicherheitsfachkraft *„drittbezogen“*, denn es geht um die *„Betreuung der Betriebsangehörigen“*.
- Zweitens besteht im Verhältnis der Sicherheitsfachkraft zu den Beschäftigten des Vertragspartners **Leistungsnähe**, denn *„der Geschädigte kam als Beschäftigter des Arbeitgebers mit den von der Sicherheitsfachkraft auf ihre Arbeitssicherheit zu überprüfenden Maschinen im Betrieb des Arbeitgebers unmittelbar in Kontakt“*.
- Drittens besteht **Einbeziehungsinteresse**, denn *„der Arbeitgeber als Vertragspartner der Sicherheitsfachkraft schuldete aufgrund des Arbeitsvertrags mit dem Geschädigten diesem auch Schutz und Fürsorge“*.
- Viertens sind die Beschäftigten auch **schutzbedürftig**, da ihnen *„aufgrund der Haftungsprivilegierung des § 104 Abs. 1 SGB VII kein gleich gerichteter vertraglicher Anspruch desselben Inhalts gegenüber dem Arbeitgeber oder einem Dritten zusteht“*.

Das Landgericht Nürnberg-Fürth fasste in der Klage des Geschädigten gegen die Sicherheitsfachkraft zusammen: *„Der Kläger kam mit den von der Fachkraft geschuldeten Leistungen bestimmungsgemäß in Berührung und war den Schutzpflichtverletzungen der Fachkraft mit ebenso ausgesetzt wie der Gläubiger [also der Arbeitgeber als Vertragspartner] selbst. Als Arbeitnehmer der Vertragspartnerin der Fachkraft war er nämlich im Rahmen der Erfüllung seiner aus dem Arbeitsvertrag resultierenden Arbeitspflichten bestimmungsgemäß als Bediener der Pappkartonstanze eingesetzt, deren Überwachung in arbeitssicherheitstechnischer Hinsicht gemäß dem zwischen der Fachkraft und der Arbeitgeberin bestehenden Vertrag der Fachkraft übertragen war. Die Fachkraft war daher für das ‚Wohl und Wehe‘ des Klägers mitverantwortlich und schuldete auch ihm Schutz und Fürsorge“*. Der Kläger ist auch schutzbedürftig,

„da er keinen inhaltsgleichen vertraglichen Anspruch gegen seine Arbeitgeberin oder einen Dritten hat“ – wegen des Haftungsprivilegs der Arbeitgeberin<sup>760</sup> und weil die Unfallversicherungsträger (als „Dritte“) zwar Sozialversicherungsleistungen erbringen, aber kein Schmerzensgeld zahlen<sup>761</sup>.

### 11.3.2.2 Fall 19 „Sturz in den Klosterbrunnen“

Im Fall 19 „Sturz in den Klosterbrunnen“ ging es nicht um einen Arbeitsunfall und das OLG Nürnberg begründete die Abweisung der Klage gegen die Sicherheitsfachkraft, die eine baurechtswidrige Umwehrung nicht beanstandet hatte: *„Durch den Vertrag über die sicherheitstechnische Beratung/Betreuung nach dem ASiG wurde nicht die allgemeine Verkehrssicherungspflicht auf die Fachkraft für Arbeitssicherheit übertragen. Der Vertrag ist strikt auf die Aufgaben nach § 6 ASiG beschränkt. Eine Delegation der Verkehrssicherungspflicht in der Form, dass bei der Grundstückseigentümerin nur noch Organisations- und Überwachungspflichten verblieben, ist durch den Vertrag nicht erfolgt“*.

Da in diesem Fall der Vertrag die Pflichten des § 6 ASiG in Bezug nimmt, wäre der Verletzte bei einem Arbeitsunfall eines Beschäftigten im Schutzbereich des Betreuungsvertrags einbezogen. Dann hätte die Fachkraft für Arbeitssicherheit bei schuldhafter Pflichtverletzung haften können. Im Urteil über seine Verantwortung hätten dann zwei Fragen geklärt werden müssen:

- **Pflichtverletzung:** Hat die Fachkraft für Arbeitssicherheit *„nicht nur die Kontrolle der unmittelbar zur Arbeit benötigten Geräte und Anlagen sowie der entsprechenden Örtlichkeiten oblegen, sondern – da die Eigentümerin eine Gärtnerei betrieb – auch eine weitergehende Kontrolle des gesamten Grundstücks auf Unfallgefahren“*: Diese Frage hatte das OLG ausdrücklich aufgeworfen, aber mangels Entscheidungserheblichkeit nicht beantwortet.
- **Fahrlässigkeit = Verschulden:** War der baurechtswidrige Zustand für die Fachkraft erkennbar gewesen. Das ist eine – sehr – schwierige Frage, denn das Urteil hierüber hängt auch ab vom übernommenen Beratungs- und Betreuungsumfang.

---

<sup>760</sup> Unternehmer haften ihren Beschäftigten erst bei Vorsatz – also selbst nicht bei grober Fahrlässigkeit (siehe hierzu § 104 SGB VII und in diesem Buch in Kapitel 11.1.1).

<sup>761</sup> Die Gewährung von Schmerzensgeld ist auch nicht über „Mehrleistungen“ gemäß § 94 SGB VII zulässig (Merten, in: Eichenhofer/Wannagat, SGB VII, 2010, § 94 Rn. 6). Aber die Rente gemäß SGB VII gleicht bei niedrigeren Erwerbsminderungsstufen „in der Regel ausschließlich immaterielle Schäden aus“, sodass sie in diesen Fällen „eine dem Schmerzensgelds vergleichbare Funktion hat“ (Merten, in: Eichenhofer/Wannagat, SGB VII, 2010, § 80a Rn. 4). „Die Rente aus der Unfallversicherung wiegt bei leichten und mittelschweren Unfällen ein entgangenes Schmerzensgeld auf“ (so das BVerfG im Beschluss v. 7.11.1972 (Az. 1 BvL 4 und 17/71 und 1 BvR 355/71).