

#### 7.3.4.4 Das „Zeitproblem“

Ein weiterer Aspekt der zeitlichen Dimension der Sifa-Tätigkeit betrifft nicht den generellen Zeitraum, also Beginn und Ende der grundsätzlichen Rechtsposition und damit der Pflichten (dazu Kapitel 7.3.4.1 und Kapitel 7.3.4.2), sondern die konkrete Aufteilung der – naturgesetzlich begrenzten – Zeitdauer bei der Bearbeitung der konkreten Arbeitsschutzaspekte.

Zunächst einmal gilt, dass eine reine Sicherheitsfachkraft ihre gesamte Arbeitszeit auch für die Sifa-Tätigkeiten einsetzen muss – so ist im Zusammenhang mit einer hauptamtlichen Sicherheitsfachkraft von „ganztägig“ und „Ganztagskraft“ die Rede<sup>352</sup>. In einem Schreiben vom 21.12.1981 an die Fachminister der Bundesländer hält es das Bundesarbeitsministerium für „sinnvoll und zweckmäßig, für die Feststellung, welche Einsatzzeiten eine vollbeschäftigte Kraft leisten kann, den Zahlenwert von 1 640 Stunden zugrunde zu legen“<sup>353</sup> – nachdem der Wert zuvor bei 1 800 gelegen hatte<sup>354</sup>.

Wenn jemand Sicherheitsfachkraft ist, aber noch Anderes macht, etwa auch eine andere Beauftragtenposition ausübt, wird es schon schwieriger: die Sicherheitsfachkraft muss dann ihre Verpflichtungen aufteilen. Wenn jemand, etwa als externe Sicherheitsfachkraft, nur wenige Stunden im Jahr im Unternehmen tätig. muss sie diese vereinbarten Stunden grundsätzlich auch leisten.

Zugegeben: diese Aussagen zur Ganztags-, Halbtags- oder stundenweisen Tätigkeit sind noch kein großer Erkenntnisgewinn. Wichtig – gerade auch für Haftungsfragen – ist Anderes:

##### Die entscheidenden Fragen:

- Wann muss eine Sicherheitsfachkraft wie viel Zeit für welche Themen nutzen? – und damit unauflöslich verbunden:
- Wann darf eine Sicherheitsfachkraft ein Arbeitsschutzthema (zunächst) nicht bearbeiten, um die als dringender erkannten Probleme zu lösen? – und damit wieder verbunden:
- Was ist überhaupt dringender als etwas anderes? – und mit allem zusammenhängend:

<sup>352</sup> Jürgen Nitschki, Arbeitssicherheitsgesetz, hrsg. von Arbeitskammer des Saarlandes, 1990, S. 43.

<sup>353</sup> Zitiert nach Jürgen Nitschki, Arbeitssicherheitsgesetz, hrsg. von Arbeitskammer des Saarlandes, 1990, S. 192

<sup>354</sup> Unfallverhütungsbericht der Bundesregierung, BT-Drs. 7/4668 v. 29.1.1976, S. 115; vgl. auch Giese/Ibels/Rehkopf, Arbeitssicherheitsgesetz, 3. Aufl. 1977, § 21 Rn. 4, S. 155.

- Unter welchen Voraussetzungen kann eine Sicherheitsfachkraft haften (siehe Kapitel 10 und Kapitel 11), wenn sie eine Arbeitsschutzfrage zugunsten eine andere nicht oder nicht detailliert genug bearbeitet und das einen Arbeitsunfall zur Folge hat?

Zeitliche Investition als Zentralproblem: All das ist letztlich auch ein Aspekt der Kraft- und Tiefendimension (siehe Kapitel 7.3.7). All das sind auch viele Fragen, die nicht zufriedenstellend zu beantworten sind – und auch niemals so beantwortet werden können, dass Sicherheitsfachkräfte eine rechtssichere Handlungsempfehlung haben. Umso wichtiger ist das Verständnis der Grundsätze zur Sicherheitsverantwortung (Kapitel 9.5) und der Haftungsgrundsätze (Kapitel 10 und Kapitel 11).

Akzeptanz: Es gibt für dieses dramatische Zeitproblem keine Grundsatzantwort, mit der man sich gegen die – in den Fragen steckenden – Angriffe verteidigen kann. Das Zeitproblem kann nur anhand des ganz konkreten Einzelfalls gelöst werden („Es kommt darauf an“). Denn es gibt zwar eine Lösung für das Problem – die aber verweist auf die konkreten Umstände in der speziellen Situation:

Lösung: Jeder hat zwar, aber auch nur die Aufgaben im Rahmen der rechtlich möglichen Zeit zu leisten: Der „Pflicht, die übertragenen Aufgaben zu erledigen, sind durch die Arbeitsfähigkeit Grenzen gesetzt“; es ist „keiner verpflichtet, über seine Leistungsfähigkeit hinaus zu arbeiten“<sup>355</sup>. Die Sicherheitsfachkraft muss nicht nur allgemein „anhand des Katalogs in § 6 ASiG ermitteln, welche Aufgaben in speziell ihrem Betrieb erfüllt werden müssen“<sup>356</sup>, sondern immer auch anhand des Katalogs der spezifischen Arbeitsschutzfragen, Gesundheitsschutz- und Sicherheitsfragen entscheiden, was konkret mit wie viel Zeit wie intensiv erledigt wird.

Schwerpunktbildung und Prioritätensetzung und dabei Abwägung und Wertung: Erforderlich ist eine Verteilung der begrenzten Zeit auf alle anstehenden Fragen, dabei eine Auswahl – und eine Abwägung und Wertung im Sinne einer Bevorzugung bestimmter und eine Zurückstellung anderer Bereiche, die einer Bearbeitung bedürfen – und damit eine Schwerpunkt- bzw. Prioritätensetzung. Was das LAG Berlin-Brandenburg für die Betreuungszeitermittlung gemäß DGUV-Vorschrift 2 sagt, gilt auch immer für jede einzelne Tätigkeit und damit auch Nicht-Tätigkeit und Unterlassung der Sicherheitsfachkräfte: Es „müssen Schwerpunkte bzw. Prioritäten gesetzt werden. Es bedarf der Erstellung eines ‚Arbeitsplans‘, der die Bedeutung und Dringlichkeit einer Aufgabe für den konkreten Betrieb berücksichtigt“<sup>357</sup>. Mit anderen Worten:

<sup>355</sup> BGH, Urteil v. 8.7.1960 – zu einem Kriminalbeamten.

<sup>356</sup> *Philippi*, in: Schwab/Weber/Winkelmüller, BeckOK Arbeitsschutzrecht, 6. Edition, Stand: 1.7.2021, ASiG, § 6 Rn. 7.

<sup>357</sup> LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 7.7.2016 (Az. 21 TaBV 195/16).

- Sicherheitsfachkräfte müssen sich täglich ihren Arbeitsplan machen – aber auch:
- Sicherheitsfachkräfte machen sich automatisch dadurch täglich ihren Arbeitsplan, dass sie bestimmte Dinge tun und bestimmte Dinge nicht tun und damit unterlassen. Das folgt aus den – nicht zuletzt hier enorm bedeutsamen – Grundsätzen zur Relevanz der informellen bzw. gelebten Organisation (siehe ab Kapitel 9.5.8).

Je mehr Zeit desto besser und je weniger Zeit desto weniger kann rechtlich verlangt werden: Bundesarbeitsminister *Walter Arendt* wies in einem Schreiben an die Fachminister der Länder auf eine Selbstverständlichkeit hin, die aber zuweilen vergessen wird: „Je mehr Einsatzzeit auf eine Fachkraft entfällt, desto besser ist sie in der Lage, sich mit den Arbeitssicherheitsproblemen vertraut zu machen“<sup>358</sup>. Das heißt aber auch andersherum: je weniger Einsatzzeit, desto weniger Detailkenntnisse. Und das heißt wiederum: Je weniger Detailkenntnisse möglich sind, desto weniger Detailkenntnisse können rechtlich verlangt.

#### Fallbeispiele

- **Mehr Wissen bei langer Tätigkeit?** In Fall 2 „Fräsmaschine“ warf die Staatsanwaltschaft Offenburg einer „*seit Langem*“ in einem Unternehmen tätigen Sicherheitsfachkraft vor, er habe „*sich in zwei Fällen der fahrlässigen Körperverletzung schuldig gemacht, indem er in seiner Eigenschaft als Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Firma es unterlassen habe, regelmäßig die Funktion der Sicherheitsvorkehrungen der von ihm zu beaufsichtigende Maschinen zu überprüfen. Dies hätte für ihn die vorhersehbare und vermeidbare Folge*“ von zwei Arbeitsunfällen gehabt. Das Amtsgericht Offenbach sprach die Fachkraft für Arbeitssicherheit allerdings dann frei.
- **Weniger Wissen bei Mindeststunden?** In Fall 13 „Stickstoff statt Atemluft“ stellte die Staatsanwaltschaft Dessau ein Ermittlungsverfahren wegen fahrlässiger Tötung gegen die externe Sicherheitsfachkraft wegen zwar schnell ein, die Berufsgenossenschaft verlangte aber die Erstattung der Sozialversicherungsaufwendungen unter Verweis auf den Dienstvertrag, nach dem die Fachkraft „für die Firma“ bestellt sei: „*Gemäß § 6 Nr. 2 und 3 ASiG i. V. m. § 2 des Dienstvertrags i. V. m. der schriftlichen Bestellung haben Sie insbesondere die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel insbesondere vor der Inbetriebnahme und Arbeitsverfahren insbesondere vor ihrer Einführung zu überprüfen, die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen*“

---

<sup>358</sup> Zitiert nach *Jürgen Nitschki*, Arbeitssicherheitsgesetz, hrsg. von Arbeitskammer des Saarlandes, 1990, S. 45.

und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortliche Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken“ – und dann schlussfolgerte die BG: „Diese Pflichten haben Sie verletzt“. Nach dem Hinweis, die Sicherheitsfachkraft sei nur mit dem geringen Mindeststundenkontingent einige Stunden im Jahr im Unternehmen tätig und mit dieser Argumentation wäre sie immer ausnahmslos für sämtliche Arbeitsschutzverstöße verantwortlich, argumentierte die BG: Wenn Sie der „*Auffassung sind, das vereinbarte Zeitvolumen genüge nicht, um Ihren o. g. Pflichten nachzukommen, so hätten Sie das Unternehmen hierauf hinweisen müssen*“.

### 7.3.5 Tätigkeits-/Aufgaben-Dimension: Was muss getan werden?

Die Aufgaben- bzw. Tätigkeits-Dimension der Fachkräfte wird durch folgende Verben in § 6 ASiG beschrieben:

- unterstützen
- beraten
- überprüfen
- beobachten
- begehen
- mitteilen
- vorschlagen
- hinwirken
- darauf achten
- untersuchen, erfassen und auszuwerten
- belehren
- mitwirken.

Das ist das „Pflichten-Programm“ der Fachkraft und das muss sie tun – denn Verben sind „Tu-Wörter“.

§ 6 ASiG stellt eine Art „Berufsbild der Fachkraft für Arbeitssicherheit“ dar<sup>359</sup>. Es sind „gesetzlich vorgeschriebene“ Aufgaben<sup>360</sup>. Der Arbeitgeber ist also bei der

---

<sup>359</sup> Dittmeier/Krämer, ASiG, 2. Aufl. 1976, Erläuterung 1 zu § 6, S. 67

<sup>360</sup> Spinmarke/Spork, Arbeitssicherheitsrecht (ASiR), 55. Lieferung Oktober 1991, ASiG § 6 Rn. 1.

„Ausgestaltung der Aufgaben vertraglich nicht frei“<sup>361</sup>. Allerdings muss natürlich nicht jede Fachkraft jede einzelne Pflicht des § 6 ASiG übertragen werden bzw. ihr im Einzelfall obliegen, denn – so § 1 ASiG – entscheidend sind immer die „besonderen Betriebsverhältnisse“.

### **§ 6 ASiG als Pflichtprogramm der Fachkräfte für Arbeitssicherheit** (LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 7.7.2016 – Az. 21 TaBV 195/16)

„Die Aufgabenfelder der Grundbetreuung einschließlich der Tätigkeitsbereiche der einzelnen Aufgabenfelder sind im Abschnitt 2 der Anlage 2 zu § 2 Abs. 3 der DGUV-Vorschrift 2 verbindlich vorgegeben und stehen nicht im Ermessen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers. Es stellt sich nicht die Frage, ob die Übertragung dieser Aufgabenfelder und Tätigkeitsbereiche nach § 2 Abs. 1 und § 5 Abs. 1 ASiG erforderlich ist oder nicht, da die Grundbetreuung im Wesentlichen nur die Basisaufgaben umfasst, die in jedem Betrieb anfallen und kontinuierlich zu erbringen sind“.

Zu den Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte gemäß § 6 ASiG wird in Kapitel 7.4 und Kapitel 7.5 ausführlich Stellung genommen – also zur

- Hauptaufgabe Unterstützung gemäß Satz 1 des § 6 ASiG und
- Konkretisierungen im zweiten sehr langen und in vier Nummern und viele Buchstaben unterteilten Satz 2 des § 6 ASiG.

Zusätzliche Aufgabenübertragungen sind möglich (siehe oben Kapitel 3.1 und Kapitel 3.3 und unten Kapitel 7.10). Es könnten auch Befugnisse übertragen werden (siehe noch Kapitel 8). Damit sind wir aber schon bei der sechsten Dimension der Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte:

### **7.3.6 Instrumentelle Dimension: *Wie muss mit welchen Mitteln unterstützt werden?***

Zu den Instrumenten und Mitteln der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, also zum „Wie“ der Aufgabenerfüllung, sagt das ASiG zunächst insoweit etwas, als es aus den die Aufgaben beschreibenden Verben ableitbar ist:

<sup>361</sup> *Spinmarke/Schork*, Arbeitssicherheitsrecht (ASiR), hrsg. von Häuptl/Fisi, Ausgabe 4/2020, ASiG § 6 Anm. 1 Rn. 1; *Spinmarke/Spork*, Arbeitssicherheitsrecht (ASiR), 55. Lieferung Oktober 1991, ASiG § 6 Rn. 1.

- Wenn eine Fachkraft also „begehen“ muss, ist das Instrument die „Betriebsbegehung“.
- Wenn „beraten“ und „beobachten“ gefordert ist, kann man sich noch relativ klar erschließen, dass man einen Ratschlag erteilen muss bzw. dass man betrachten muss.

Aber was sind sonst Instrumente der „Unterstützung“? Welche Mittel stehen zur „Hinwirkung“ zur Verfügung? Wegen der enorm bedeutsamen Frage der Kraft- und Tiefendimension (siehe Kapitel 7.3.7) gehört dann hierzu unvermeidbar und beunruhigenderweise immer auch die Frage: Welche Mittel *müssen* wie weit – aus Haftungsgründen – eingesetzt werden, um die Pflicht zu erfüllen, ausreichend hin-zuwirken?

Bei der Frage der Instrumente und Mittel und des „Wie“ ist zunächst eine wichtige Abgrenzung bedeutsam. Die Fachkraft kann – jedenfalls nach § 6 ASiG – nur „unterstützende“ Instrumente einsetzen, denn Unterstützung ist ihre Grundaufgabe. Der Fachkraft stehen – jedenfalls gemäß § 6 ASiG – keine Instrumente der Durchführung und Umsetzung zu. Fachkräfte haben keine Weisungsbefugnisse oder andere Arten von Befugnissen, um in den Bereich der Arbeitsschutzverantwortlichen (siehe zu ihnen Kapitel 3.1) einzugreifen.

- Ein Instrument der Unterstützung bei Gefährdungsbeurteilungen und Betriebsanweisungen ist etwa der Ratschlag oder auch die Vorbereitung eines (Teil-)Entwurfs, ein Instrument der Umsetzung ist die Erstellung.
- Ein Instrument der Unterstützung bei den Schutzmaßnahmen ist etwa ein Vorschlag oder die Empfehlung oder auch Ermahnung an Beschäftigte, ein bestimmtes Vorgehen zu wählen oder bestimmte Verhaltensweisen zu unterlassen, Umsetzung wäre die Durchführung der Maßnahme oder ihre Veranlassung, eine Beauftragung oder eine Anweisung.
- Ein Instrument der Unterstützung bei der Unterweisung ist etwa ihre Vorbereitung und Begleitung, Umsetzung wäre es, wenn die Fachkraft sie selbst durchführt (siehe schon Kapitel 3.1.3).

### **Unterstützung oder Umsetzung, Beratung oder Besorgung?**

- Typische Instrumente der Unterstützung: Entwurf und Vorschlag und Ratschlag und Anmahnung
- Typische Instrumente der Umsetzung: Erstellung und Vorgabe und Richtlinie und Anweisung

Aber es gibt folgende Probleme:

- Problem 1 = Abgrenzung: Schon die Abgrenzung kann im Einzelfall schwierig sein: Was ist (noch) Unterstützung und was ist (schon) Umsetzung? Wann wird (nur) beraten und wann wird (schon) selbst besorgt? Wann wird (nur) erörtert und wann wird (schon) selbst erledigt? Was wird (nur) anempföhlen und wann wird (schon) angewiesen? Das kommt gut in folgender Schilderung einer Sicherheitsfachkraft zum Ausdruck, die Falk Eckert in seiner Dissertation „Subjekt ohne Ruhe – Vom tätigen Leben in der spätmodernen Arbeitsgesellschaft“<sup>362</sup> zitiert: „Wenn ich in der Produktion stehe und beratend tätig bin und wenn ich sage: ‚Ey, so machen wir’s oder so könntest du es machen, lieber Meister‘, dann wird der Meister nicht sagen: ‚Nee, wir machen’s nicht so‘, sondern ‚Ja, ich mach das so‘, aufgrund meiner langjährigen Berufserfahrung, wenn ich sag, dass grün wird, dann wird’s auch grün“. In anderen Worten: Was eine Sicherheitsfachkraft vorschlägt, könnte als Vorgabe verstanden werden – zumal verbreitet das Missverständnis besteht, Fachkräfte für Arbeitssicherheit seien für den Arbeitsschutz zuständig.
- Problem 2 = Formelle Übernahme von Unternehmerpflichten: Fachkräften wird nicht selten in Einzelbereichen Aus- bzw. Durchführungspflichten übertragen (siehe Kapitel 3.1.3 und Kapitel 8).
- Problem 3 = Informelle Übernahme von Unternehmerpflichten: Fachkräfte können – durch die gelebte Organisation – Umsetzungsbefugnisse wahrnehmen und damit auch zukünftig Umsetzungspflichten wahrnehmen müssen. So können sie Gefährdungsbeurteilungen oder Betriebsanweisungen selbst erstellen, Schutzmaßnahmen selbst umsetzen und selbst unterweisen. Dann sind sie insoweit auch verantwortlich nicht nur für die Unterstützung, sondern auch für die Umsetzung – und zwar erstens und völlig klar für die erfolgte Durchführung und zweitens und sehr unbestimmt möglicherweise für die weitere Erfüllung und Nachverfolgung. Das verdeutlicht der dramatische Fall 15 „Wärmematte“.
- Problem 4 = Ungenaue oder unzutreffende Argumentation: Zuweilen will man den Unterschied auch einfach nicht wahrhaben: Bei einem Regressversuch gegenüber einer Sicherheitsfachkraft, die aufgrund eines üblichen Betreuungsvertrag tätig war, in dem auch ausdrücklich und beschränkend festgehalten war, sie „berät den Unternehmer in allen Fragen des Arbeitsschutzes“, sagte die Berufsgenossenschaft: „Wenn Sie der Auffassung sind, Sie hätten keine Umsetzungsverantwortung, stellt sich die Frage, weshalb Sie den o. g. Dienstvertrag mit den o. g. eindeutigen Wortlaut unterzeichnet haben“. Eindeutig war der Vertrag – nur eben ohne Umsetzungspflichten (siehe Fall 13 „Stickstoff statt Atemluft“).

<sup>362</sup> 2020, 6.2.2, S. 419.

In der Frage nach den Instrumenten und Mitteln ist letztlich auch schon die 7. Dimension der Sifa-Tätigkeit angedeutet: **Wie weit** muss die Unterstützung gehen bzw. **wie oft** muss man etwa bei Nicht-Umsetzung durch den Arbeitgeber wiederholt beraten bzw. mit **welchen Methoden** muss man „hinwirken“? Dabei geht es auch um Fragen der Verantwortung und der Schuld, denn Fahrlässigkeit bedeutet: „nicht sorgfältig genug“ (siehe Kapitel 10.6).

### 7.3.7 Kraft- und Tiefen-Dimension: Wie detailliert und umfassend? Mit wie viel Inbrunst?

Mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln (Kapitel 7.3.6) für alle ihre Unterstützungsaufgaben gemäß § 6 ASiG (Kapitel 7.3.5) ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit ab Positionsübernahme (Kapitel 7.3.4) im räumlichen Zuständigkeitsbereich (Kapitel 7.3.3) gegenüber allen Unterstützungsberechtigten (Kapitel 7.3.2) im Bereich der Arbeitsschutz-Unternehmerpflichten (Kapitel 7.3.1) verantwortlich.

Dass eine Sicherheitsfachkraft fachlich korrekt bzw. richtig beraten muss, ist selbstverständlich (siehe noch Kapitel 9.4.4). Aber wie weit, wie detailliert, wie tief muss sie unterstützen? Mit welchem „Kraftaufwand“ muss man zur Tat schreiten? Die Anforderungen sind recht hoch, was zur zutreffenden Feststellung führt, die Verantwortung der Sicherheitsfachkräfte wird „im Grunde bei jedem Unfall aktualisiert, ganz gleich, wo er im Unternehmen auftritt“<sup>363</sup>, denn man *kann* immer mehr tun (siehe Kapitel 9.5.1). Wann *muss* man wie viel tun?

Zur Bezeichnung dieser Detail- und Tiefendimension werden verschiedene Begriffe genannt – ohne wirklich zu diskutieren, was sie bedeuten können bzw. was in sie hineininterpretiert werden kann:

#### 7.3.7.1 Umfassend

Es ist im Zusammenhang der Fachkräfte für Arbeitssicherheit die Rede von „umfassender“ Beratung und Unterstützung<sup>364</sup>.

„Umfassend“ ist ein beliebter Begriff in der juristischen Literatur. Aber was bedeutet es? Im allgemeinen Sprachgebrauch heißt es auch „reichhaltig“<sup>365</sup> – und es wird übersetzt mit: „sich auf vieles, alles erstreckend, nahezu alles enthaltend“<sup>366</sup>. Man könnte auch sagen: allumfassend – genauer betrachtet bedeutet das „all“ aber hier

---

<sup>363</sup> Siller/Schliephacke, Arbeitsschutz – Muster und Modelle für die Praxis, 1979, 3.5, S. 31.

<sup>364</sup> Spinnarke/Schork, Arbeitssicherheitsrecht (ASiR), hrsg. von Häuptl/Fisi, Ausgabe 4/2020, ASiG § 1 Anm. 7.2.2 Rn. 42.

<sup>365</sup> Duden, Deutsches Universalwörterbuch, 4. Aufl. 2001, S. 1 636.

<sup>366</sup> Duden, Das Bedeutungswörterbuch, 3. Aufl. 2002, S. 925.

nichts zusätzliches zum Umfassenden – so wie auch „strengstens verboten“ rechtlich nicht mehr bedeutet als verboten. Einige<sup>367</sup> reden auch von „Allzuständigkeit“ der Sicherheitsfachkraft (siehe Kapitel 7.3.1) – das ist allerdings ein Begriff aus dem Gesellschaftsrecht, der für Geschäftsführer verwendet wird<sup>368</sup>:

Letztlich ist mit der Aussage einer umfassenden Beratungspflicht der Sicherheitsfachkräfte nur zum Ausdruck gebracht, dass sie „im Aufgabenbereich des Arbeitgebers tätig wird“<sup>369</sup> – und zwar im gesamten (siehe schon Kapitel 7.3.1). Eine besondere Tiefe drückt „umfassend“ nicht aus – es bedeutet vollständig (siehe noch Kapitel 7.3.7.2). Ähnlich heißt es in der Begründung zu § 14 SGB I („Jeder hat Anspruch auf Beratung über seine Rechte und Pflichten nach diesem Gesetzbuch“): „Die Vorschrift gibt dem Bürger einen Anspruch auf umfassende Beratung durch den zuständigen Leistungsträger, der aufgrund seiner Sachkenntnis für diese Aufgabe am besten geeignet ist. Die Beratungspflicht erstreckt sich auf alle sozialrechtlichen Fragen, die für den Bürger zur Beurteilung seiner Rechte und Pflichten von Bedeutung sind oder in Zukunft von Bedeutung sein können, soweit er hieran ein berechtigtes Interesse hat“<sup>370</sup>.

#### **Umfassende Beratung** (BGH, Urteil v. 11.3.2021 – Az. III ZR 27/20)

Was der BGH zur umfassenden Beratungspflicht gemäß § 14 SGB I sagt, gilt ähnlich für Sicherheitsfachkräfte (siehe dann auch Kapitel 7.3.7.4): Man könnte „Leistungsträger“ oder „Sachbearbeiter“ durch Sicherheitsfachkraft ersetzen und „Bürger“ durch Beschäftigter:

„Eine umfassende Beratung des Versicherten ist die Grundlage für das Funktionieren des immer komplizierter werdenden sozialen Leistungssystems. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die nach dem Sozialgesetzbuch bestehenden sozialen Rechte möglichst weitgehend verwirklicht werden. Dementsprechend gewährt § 14 Satz 1 SGB I jedem Bürger einen subjektiven Anspruch auf umfassende Beratung über die ihn betreffenden Fragen im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme sozialer Rechte oder der Erfüllung sozialrechtlicher Pflichten. Der zuständige Leistungsträger hat darauf hinzuwirken, dass jeder Berechtigte die ihm zustehenden Sozialleistungen in zeitgemäßer Weise, umfassend und zügig erhält.

<sup>367</sup> *Vogelsang*, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Aufl. 2019, § 154 Betriebs- oder Gefahrenschutz, Rn. 53; *Kliesch/Nöhlich/Wagner*, ASiG, 1978, § 6 Anm. 4, S. 280

<sup>368</sup> Zu ihren Arbeitsschutzpflichten *Wilrich*, Arbeitsschutz-Strafrecht – Haftung für fahrlässige Arbeitsunfälle: Sicherheitsverantwortung, Sorgfaltspflichten und Schuld – mit 33 Gerichtsurteilen, 2020, Kap. 5.3.3.3.2.

<sup>369</sup> *Spinnarke/Schork*, Arbeitssicherheitsrecht (ASiR), hrsg. von Häuptl/Fisi, Ausgabe 4/2020, ASiG § 6 Anm. 1.1 Rn. 2.

<sup>370</sup> Entwurf der Bundesregierung v. 27.6.1973 = BT-Drs. 7/868, S. 25.

Im Vordergrund steht dabei die aufmerksame Prüfung durch den Sachbearbeiter, ob über die Beantwortung konkreter Fragen oder abgegrenzter Bitten hinaus Anlass besteht, auf (nahe liegende) Gestaltungsmöglichkeiten beziehungsweise Vor- oder Nachteile, die sich mit dem Anliegen verbinden, hinzuweisen. Insbesondere muss vermieden werden, dass der einen Antrag stellende oder vorsprechende Bürger, der – wie im Sozialrecht häufig – seine Lage in tatsächlicher oder rechtlicher Hinsicht erkennbar nicht richtig zu beurteilen vermag, Schäden erleidet, die der Leistungsträger durch einen kurzen Hinweis, eine Belehrung mit wenigen Worten oder eine entsprechende Aufklärung über die Sach- und Rechtslage ohne Weiteres zu vermeiden in der Lage ist. Der Bürger muss befähigt werden, von ihm offenstehenden Entscheidungsspielräumen sachgerecht Gebrauch zu machen. Für die Frage, ob eine Auskunft oder Beratung den an sie zu stellenden Anforderungen genügt, kommt es entscheidend auf die Erkenntnismöglichkeit des Empfängers an. Maßgebend ist, wie sie von ihm aufgefasst wird und werden kann und welche Vorstellungen zu erwecken sie geeignet ist“.

### 7.3.7.2 Vollständig

Dass eine Sicherheitsfachkraft

- fachlich korrekt bzw. richtig beraten muss, ist selbstverständlich (siehe noch Kapitel 9.4.4),
- vollständig beraten muss, wird zuweilen vergessen (siehe noch Kapitel 9.5.13).

Ausgangspunkt: Dass eine Sicherheitsfachkraft ihre Aufgaben vollständig erledigen muss, also „vollständig beraten“ muss, kann nicht im Grundsatz bestritten werden. Man kann nicht sagen: „es sind so viele Dinge zu tun, also habe ich nur eine Rechtspflicht, bei 80 % der Dinge zu unterstützen“.

Das Problem ist: Der zeitliche Arbeitsumfang ist unvermeidbar begrenzt und man kann nicht 25 Stunden am Tag an 8 Tagen in der Woche unterstützen. Die Begrenztheit der Ressource Arbeit erfordert eine Auswahl – und eine Abwägung im Sinne einer Bevorzugung bestimmter und eine Zurückstellung anderer Bereiche, die einer Bearbeitung bedürfen – und damit eine Schwerpunkt- bzw. Prioritätensetzung.

Erforderlich ist eine Akzeptanz: Das ASiG regelt jedenfalls nicht eine Obergrenze der Pflichterfüllung – Ausnahme ist § 3 Abs. 3: „Zu den Aufgaben der Betriebsärzte gehört es nicht, Krankmeldungen der Arbeitnehmer auf ihre Berechtigung zu überprüfen“.

Das Argument kann also nur sein: „Es waren so viele Dinge zu tun, also habe ich meine Kraft in diese 80 % der Dinge gesteckt, die vorrangig zu tun waren“. Auch der BGH hatte schon verständnisvoll betont, der „Pflicht, die übertragenen Aufgaben zu

erledigen, sind durch die Arbeitsfähigkeit Grenzen gesetzt“; es ist „keiner verpflichtet, über seine Leistungsfähigkeit hinaus zu arbeiten“<sup>371</sup>. „Die Sicherheitsfachkraft muss anhand des Katalogs in § 6 ASiG ermitteln, welche Aufgaben in speziell ihrem Betrieb erfüllt werden müssen. Sie muss im Rahmen ihrer Fachkunde selbst aktiv werden und ein Aufgabenprogramm aufstellen“<sup>372</sup>.

Dass bei einem Zuwenig an Unterstützung und Beratung und damit einer Unvollständigkeit Haftung möglich ist, wird in Kapiteln 9 und 10 beschrieben. Was *Winfried Kretschmann* politisch zur Pandemie sagte, wäre rechtlich das Eingeständnis einer Pflichtverletzung: „Wir haben nicht falsch gehandelt. Wir haben nur zu wenig gemacht“.

Ob ein „Zuwenig“ vorliegt, ist seriös zu prüfen. Eine Berufsgenossenschaft verlangte in Fall 13 „Stickstoff statt Atemluft“ von der Fachkraft für Arbeitssicherheit die Erstattung der Sozialversicherungsaufwendungen – und argumentierte „*Gemäß § 6 Nr. 2 und 3 ASiG i. V. m. § 2 des Dienstvertrags i. V. m. der schriftlichen Bestellung haben Sie insbesondere die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel insbesondere vor der Inbetriebnahme und Arbeitsverfahren insbesondere vor ihrer Einführung zu überprüfen, die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortliche Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken*“ – und dann schlussfolgerte die BG: „*Diese Pflichten haben Sie verletzt*“. Die Sicherheitsfachkraft brachte vor, mit dieser Argumentation immer ausnahmslos für sämtliche Arbeitsschutzverstöße verantwortlich wäre, aber die BG konterte ohne gebotene Einzelfallprüfung: Wenn Sie der „*Auffassung sind, das vereinbarte Zeitvolumen genüge nicht, um Ihren o. g. Pflichten nachzukommen, so hätten Sie das Unternehmen hierauf hinweisen müssen*“.

Das eigentliche Problem mit § 6 ASiG ist, dass die Überprüfungs-, Begehungs- und Mitteilungspflichten dort ohne jede Einschränkung stehen Man könnte also – und das haben Unfallversicherungsträger in Rückgriffsverfahren schon getan – argumentieren, dass ein Unfall an einer unsicheren Anlage durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit hätte verhindert werden können, wenn sie denn im Sinne des § 6 ASiG die Arbeitsstätte begangen und die Arbeitsmittel geprüft hätte. Wenn das die gesamte Argumentation ist, ist das ein Denkfehler. Denn jeder externe Dienstleister hat – etwa bei Übernahme nur einer Mindestbetreuung – nur ein begrenztes Stundenkontingent zur Verfügung und kann dann auch nur in diesem Rahmen verantwortlich sein.

<sup>371</sup> BGH, Urteil v. 8.7.1960 – zu einem Kriminalbeamten.

<sup>372</sup> *Philippi*, in: Schwab/Weber/Winkelmüller, BeckOK Arbeitsschutzrecht, 6. Edition, Stand: 1.7.2021, ASiG, § 6 Rn. 7.

Es ist auch nicht verboten, einen Auftrag zu übernehmen, bei dem das Verhältnis zwischen Soll-Aufgaben (was das *Unternehmen* tun muss bzw. was arbeitsschutzrechtlich alles getan werden müsste) und Ist-Aufgaben (was die Externe als *Auftragnehmer* tun muss bzw. was er an Aufgaben übernommen hat) auseinanderklafft – bei dem also die Zeit nicht reicht, um die Beseitigung von Missständen seriös aufzubereiten und entsprechend zu beraten. Wenn man diese Einschränkung des Aufgabenumfangs nicht zur Kenntnis nimmt, wäre *jede* Fachkraft für Arbeitssicherheit *automatisch* und *immer* und *überall* für *jeden* Missstand im zu betreuenden Unternehmen (mit-)verantwortlich.

### 7.3.7.3 Spezialisiert und wissend

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind „Arbeitsschutz-Profis“<sup>373</sup> und Spezialisten im Arbeitsschutz (siehe Kapitel 2.7).

Bundesarbeitsminister *Walter Arendt* wies in einem Schreiben an die Fachminister der Länder auf eine Selbstverständlichkeit hin, die aber zuweilen vergessen wird: „Je mehr Einsatzzeit auf eine Fachkraft entfällt, desto besser ist sie in der Lage, sich mit den Arbeitssicherheitsproblemen vertraut zu machen“<sup>374</sup>. Das heißt aber auch andersherum: je weniger Einsatzzeit, desto weniger Detailkenntnisse. Und das heißt wiederum: Je weniger Detailkenntnisse möglich sind, desto weniger Detailkenntnisse können rechtlich verlangt. Das vergaß eine BG, weil sie – in Fall 13 „Stickstoff statt Atemluft“ – zusammenfasste, „gemäß § 6 Nr. 2 und 3 ASiG i. V. m. der schriftlichen Bestellung haben Sie insbesondere die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel insbesondere vor der Inbetriebnahme und Arbeitsverfahren insbesondere vor ihrer Einführung zu überprüfen, die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortliche Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken“ – und anschließend behauptete: „Diese Pflichten haben Sie verletzt“ (siehe hierzu schon Kapitel 7.3.3 und Kapitel 7.3.4.4 und unten Kapitel 7.3.7.4). Wenn man das so pauschal ohne Einschränkung vorwirft, hieße das, jede Sicherheitsfachkraft müsse in den von ihr betreuten Unternehmen wegen der Beobachtungs- und Begehungspflicht ausnahmslos alles wissen.

---

<sup>373</sup> *Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege* (BGW), Sicherheitsbeauftragte im Betrieb, Stand 04/2019, S. 7 und S. 12.

<sup>374</sup> Zitiert nach *Jürgen Nitschki*, Arbeitssicherheitsgesetz, hrsg. von Arbeitskammer des Saarlandes, 1990, S. 45.

### **Das Wissensproblem**

(Quelle: *Lukas von Hippel/Thorsten Daubenfeld, Von der Uni ins wahre Leben – Das Know-how für den Jobstart, 2. Aufl. 2020, S. 33 f.*)

„Als ein Beispiel dazu mag die Inbetriebnahme einer chemischen Produktionsanlage eines amerikanischen Unternehmens in Indien gelten, die gründlich danebenging. Das Unternehmen hatte an fast alles gedacht: Es war mit den lokalen Behörden gesprochen worden, man hatte eine Lösung gefunden, wie investiert wird, das Unternehmen hatte die lokalen Mitarbeiter rekrutiert, man hatte in die Anlage investiert. Es kam der große Tag der Inbetriebnahme. Alle waren da: Vorstände, lokale Politiker, die Mitarbeiter, der zukünftige Leiter der Anlage, die Presse, halt ganz großer Bahnhof. Zur Inbetriebnahme einer Anlage gehört für gläubige Inder auch eine religiöse Zeremonie und ein Teil der Zeremonie ist es, dass ein Lämpchen angezündet wird und Räucherstäbchen angezündet werden. Als das geschehen sollte, schritt der Sicherheitsingenieur ein, der das Anzünden des Lämpchens verbot, weil die Lagertanks schon mit leicht entzündlichen Flüssigkeiten gefüllt waren und somit eine theoretische Explosionsgefahr bestand. Kein offenes Feuer in der Anlage. Sicherheitsbestimmung. Nachvollziehbar. Also bleibt das Lämpchen aus, es gab keine Räucherstäbchen und am nächsten Tag keine Arbeiter mehr. Da die religiöse Zeremonie gestört war, war auch die Anlage aus der Sicht der Belegschaft nicht in Ordnung und konnte nicht betrieben werden ohne dass Ungemach drohte. Erst ein komplettes Abpumpen der Lösungsmittel, eine erneute, dann einwandfreie Eröffnungszeremonie und ein späteres Wiederbefüllen der Tanks erlaubte die dann erstmalige Inbetriebnahme. Ein früheres Fragen, was bei einer feierlichen Eröffnung so alles dazugehört und welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um eine feierliche Eröffnung zu ermöglichen, hätte es dem Unternehmen leichter gemacht, den Fehler zu vermeiden. Das war sicher eine teure Lernkurve, aber man muss nun auch die Kollegen in Schutz nehmen: In unserem normalen beruflichen Umfeld sind Fragen nach religiöser Kompatibilität eher die Ausnahme und haben es möglich gemacht, an diesem Beispiel zu zeigen, dass auch sehr gute Unternehmen nicht vor Fehlern geschützt sind. Lernt die Organisation, werden sich solche Fehler nicht wiederholen“.

Man sagt, Wissen sei Macht. Im Zusammenhang mit Fachkräften für Arbeitssicherheit als Spezialisten ist vor allem wichtig, dass Wissen auch eine enorme Haftungsrelevanz hat. Beim Fahrlässigkeitsmaßstab im Strafrecht ist der Ausgangspunkt, dass jeder das Optimum dessen zu leisten hat, was er zur Vermeidung von Gefahren zu leisten imstande ist – und wer viel weiß, erhöht dadurch diese Grenze des Optimums. Das wird unter den Stichworten der „individuellen Sorgfaltspflicht“ und des „Sonderwissens“ diskutiert (siehe Kapitel 10.6.1).

#### 7.3.7.4 Initiativ und innovativ

Eine Kernfrage lautet: Wie weit muss der Beauftragte angesprochen und „angefordert“ werden („Holschuld“) und inwieweit muss er von sich aus tätig werden und sich „aufdrängen“ („Bringschuld“)?

Die Antwort lautet im Ausgangspunkt:

- „Eine Sicherheitsfachkraft soll sich nicht darauf beschränken, auf Aufforderungen und Anfragen zu reagieren, sondern soll selbst aktiv werden“<sup>375</sup>.
- Sicherheitsfachkräfte „sollen aus eigener Initiative tätig werden“<sup>376</sup>.
- Eine Sicherheitsfachkraft muss eben nicht nur „aktiv werden, wenn z. B. eine Führungskraft sie bittet“<sup>377</sup>.
- Das ASiG „fordert Initiativen im Hinblick auf die Durchführung des Arbeitsschutzes“<sup>378</sup>.
- Sicherheitsfachkräfte müssen auch „selbst ermitteln, welche Aufgaben im Betrieb erfüllt werden müssen“.
- Sicherheitsfachkräfte dürfen „nicht abwarten, bis ihnen diese Aufgaben gestellt werden“<sup>379</sup>. Eine Sicherheitsfachkraft muss sich „aktiv einschalten“<sup>380</sup>, „aktiv kümmern“<sup>381</sup>, sodass von „aktiver und konstruktiver Rolle“ der Fachkraft geredet wird – und „Eigeninitiative und Kreativität“, statt „Auftragsmentalität“<sup>382</sup>.
- Anhang 3 zu Anlage 2 Abschnitt 2 der DGUV-Vorschrift 2 spricht in Nr. 2.2 von „eigeninitiativem Handeln zur Verhältnisprävention bei Veränderung der Arbeitsbedingungen“.

So heißt es auch zu Sicherheitsbeauftragten<sup>383</sup>: „Gehen Sie aktiv auf Ihren Vorgesetzten/Ihre Vorgesetzte zu, bieten Sie Ihre Mitarbeit an. Auch damit erfüllen Sie

---

<sup>375</sup> Lang/Novak, Präventivdienste, in: Maria Lang/Renate Novak/Josef Kerschhagl, Handbuch ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, Erläuterungen – Teil 2, Register 10, Stand: 05/1999, Anm. 3.3.1.

<sup>376</sup> LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 7.7.2016 (Az. 21 TaBV 195/16 – Rn. 61).

<sup>377</sup> Jürgen Schliephacke, Führungswissen Arbeitssicherheit, 3. Aufl. 2008, S. 132.

<sup>378</sup> Griese, in: Küttner, Personalbuch 2019, 26. Aufl. 2019, Stand 1.1.2019, Stichwort „Betriebsbeauftragte“ Rn. 9.

<sup>379</sup> Kliesch/Nöthlich/Wagner, ASiG, 1978, § 6 Anm. 4, S. 280.

<sup>380</sup> Spinnarke/Schor, Arbeitssicherheitsrecht (ASiR), hrsg. von Häuptl/Fisi, Ausgabe 4/2020, ASiG § 6 Anm. 1.2 Rn. 3; Spinnarke/Spork, Arbeitssicherheitsrecht (ASiR), 55. Lieferung Oktober 1991, ASiG § 6 Rn. 2.

<sup>381</sup> Siller/Schliephacke, Arbeitsschutz – Muster und Modelle für die Praxis, 1979, 3.5, S. 31.

<sup>382</sup> Anzinger/Bieneck, ASiG, 1998, § 6 Rn. 10, S. 187 f.

<sup>383</sup> Ausführlich Wilrich, Arbeitsschutzverantwortung für Sicherheitsbeauftragte – mit 22 Gerichtsurteilen (2021).

Ihre Aufgabe, ihn/sie bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu unterstützen“<sup>384</sup>. „Kommunikation ist Bringschuld“<sup>385</sup>.

Welche Aufgabe man sich „aneignen muss“ – so Falk Eckert<sup>386</sup> – „erfordert einen konkreten, inneren Nachvollzug und regelrechten detektivischen Spürsinn, also ein enormes Maß an Subjektivität, insofern, dass er sich überlegen muss wie er diese Tätigkeit auszufüllen hat, da es keine formelle Beschreibung oder Vorgabe gibt“.

Das LAG Schleswig sagt, „von der Aufgabenwahrnehmung durch die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bleibt unberührt“<sup>387</sup>

- erstens die „Gewährleistung des Arbeitsschutzes“ und
- zweitens „auch etwaige konzeptionelle Überlegungen oder die Festlegung einheitlicher Standards des Arbeitsschutzes“.

Das erste ist völlig zutreffend (siehe Kapitel 2 und Kapitel 4). Das zweite trifft in dieser Pauschalität nicht den Sinn und Zweck des ASiG, denn grundlegende Überlegungen zum Arbeitsschutz werden nicht nur vom Arbeitgeber, sondern auch von Sicherheitsfachkräften erwartet. Anhang 3 zu Anlage 2 Abschnitt 2 der DGUV-Vorschrift 2 wünscht sich in Nr. 1.3 von der Sicherheitsfachkraft, „Schwerpunktprogramme zur kontinuierlichen Verbesserung vorschlagen“.

Was Gerichte zur Beratungspflicht gemäß § 14 SGB I sagen, gilt für ähnlich Sicherheitsfachkräfte (siehe schon Kapitel 7.3.7.1): Man könnte „Sozialversicherungsträger“ oder „Leistungsträger“ durch Sicherheitsfachkraft ersetzen und „Versicherter“, „Leistungsberechtigter“ oder „Bürger“ durch Beschäftigter und „Leistungssystem“ durch „Arbeitsschutzsystem“:

- „Eine umfassende Beratungspflicht des Sozialversicherungsträgers besteht zunächst regelmäßig bei einem entsprechenden Beratungs- und Auskunftsbegehren des Leistungsberechtigten“<sup>388</sup>.

<sup>384</sup> *Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie* (BG RCI), Informationen für Sicherheitsbeauftragte, Merkblatt A 004, 9/2014, Abschnitt 4.3, S. 16.

<sup>385</sup> *Beck*, in: *Tepasse, Handbuch Sicherheits- und Gesundheitsschutz-Koordination auf Baustellen*, 3. Aufl. 2000, S. 224.

<sup>386</sup> *Falk B. Eckert*, *Subjekt ohne Ruhe – Vom tätigen Leben in der spätmodernen Arbeitsgesellschaft*, 2020, 6.2.1, S. 392.

<sup>387</sup> LAG Schleswig, Beschluss v. 16.12.2019 (Az. 1 TaBV 27/19).

<sup>388</sup> LSG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 21.4.2021 (Az. L 18 AS 132/21).

- Der „Leistungsträger schuldet dem Bürger eine umfassende Beratung, wovon auch die sog. Spontanberatung erfasst ist. In der Rechtsprechung ist geklärt und anerkannt, dass – unabhängig von einem konkreten Beratungsbegehren – der Leistungsträger gehalten ist, auf klar zu Tage tretende Gestaltungsmöglichkeiten hinzuweisen, die sich offensichtlich als zweckmäßig aufdrängen“<sup>389</sup>.
- „Eine umfassende Beratung des Versicherten ist die Grundlage für das Funktionieren des immer komplizierter werdenden sozialen Leistungssystems. Im Vordergrund steht dabei nicht mehr nur die Beantwortung von Fragen oder Bitten um Beratung, sondern die verständnisvolle Förderung des Versicherten, d. h. die aufmerksame Prüfung durch den Sachbearbeiter, ob Anlass besteht, den Versicherten auch von Amts wegen auf Gestaltungsmöglichkeiten oder Nachteile hinzuweisen, die sich mit seinem Anliegen verbinden; denn schon gezielte Fragen setzen Sachkunde voraus, über die der Versicherte oft nicht verfügt“.

Aber ganz wichtig ist, dass einen Anlass geben muss, um „zur Haftungsbefreiung“ von einer Sicherheitsfachkraft eine Initiative zu verlangen – bzw. sie haften lassen zu wollen, wenn eine Initiative unterblieben ist. „Ohne das Hinzutreten weiterer Umstände ist ein Beratungsbedarf nicht erkennbar“<sup>390</sup>. Das verkannte eine BG, weil sie – in Fall 13 „Stickstoff statt Atemluft“ – zusammenfasste, „gemäß § 6 Nr. 2 und 3 ASiG i. V. m. der schriftlichen Bestellung haben Sie insbesondere die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel insbesondere vor der Inbetriebnahme und Arbeitsverfahren insbesondere vor ihrer Einführung zu überprüfen, die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen und festgestellte Mängel dem Arbeitgeber oder der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortliche Person mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken“ – und anschließend behauptete: „Diese Pflichten haben Sie verletzt“ (siehe hierzu schon Kapitel 7.3.3 und Kapitel 7.3.4.4 und Kapitel 7.3.7.3). Wenn man das so pauschal ohne Einschränkung vorwirft, hieße das, jede Sicherheitsfachkraft müsse in den von ihr betreuten Unternehmen sofort in Bezug auf alles initiativ werden. Ein haftungsrelevanter Vorwurf erfordert aber etwas kraftvollere Argumente.

---

<sup>389</sup> LSG Sachsen-Anhalt, Urteil v. 7.5.2009 (Az. L 6 U 31/06 – Rn. 33).

<sup>390</sup> Zu § 14 SGB I so einmal das BSG, Urteil v. 14.11.2002 (Az. B 13 RJ 39/01 R – Rn. 44).

### 7.3.7.5 Durchsetzungsstark und drängend

Nach § 1 Satz 3 Nr. 3 ASiG dient das Gesetz dazu, dass „die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Maßnahmen einen möglichst hohen Wirkungsgrad erreichen“. Das kann auch als Aufforderung an die Sicherheitsfachkraft verstanden werden, ihren einzelnen Unterstützung- und Beratungstätigkeiten eine besondere Wirksamkeit zu verleihen, damit die „gesicherte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Erkenntnisse zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung verwirklicht werden können“ (§ 1 Satz 3 Nr. 2 ASiG) – und zwar konkret bezogen auf die „besonderen Betriebsverhältnisse“ (§ 1 Satz 3 Nr. 1 ASiG).

So heißt es auch, Fachkräfte für Arbeitssicherheit müssen „so effektiv wie möglich“ bzw. mit „höchstmöglicher Effizienz“<sup>391</sup> tätig werden. Es ist von „Durchsetzungsvermögen“ die Rede<sup>392</sup>.

#### Augenmaß = Verharmlosung?

„In manchen Branchen ist es aber durchaus lukrativ, auf Kosten der Gesundheit der Beschäftigten zu wirtschaften, und zuweilen wird dann an die Fachleute des betrieblichen Gesundheitsmanagements die Erwartung herangetragen, ihre Aufgabe, sich für die Gesundheit der Beschäftigten einzusetzen, ‚mit Augenmaß‘ zu verfolgen und den Betriebsfrieden nicht durch das ‚Hochspielen‘ von Problemen zu gefährden. Fachkräfte im Sinne des ASiG sind gegen solche ethischen Zumutungen in gewisser Weise geschützt, für sie gilt die Weisungsunabhängigkeit nach § 8 ASiG“.

*Kuhn/Gensch*, Ethische Aspekte des betrieblichen Gesundheitsmanagements, in: Bundesgesundheitsblatt 52 (2009), S. 535, 538.

Wie dramatisch der Vorwurf der fehlenden Durchsetzungskraft und vermeintlich unzureichende „*Umsetzung mit Nachdruck*“ ist, zeigt deutlich Fall 15 „Wärmematte“. Eine Sicherheitsfachkraft hatte – so die Gerichte – die Krankenhausleitung dreimal über einen Beinaheunfall mit einer Matte im Nachbarkrankenhaus Barmbek informiert und auch den Beschaffer angerufen und „empfohlen“, die Wärmematte, „die Matten vorerst nicht benutzen“. Trotzdem wurde ihm vorgeworfen, „den Ernst der Lage nicht hinreichend klar gemacht“ zu haben. Er hätte „darauf drängen müssen, dass die Matten bis zur Nachrüstung aus dem Verkehr gezogen werden“. Seine Pflichtverletzung ist, „dass er nicht mit Nachdruck auf die Stilllegung der Wärmematten bis zur Nachrüstung hinwirkte“.

<sup>391</sup> *Aufhauser/Brunhöber/Igl*, ASiG, 3. Aufl. 2004, § 1 Rn. 3 und 10, S. 38 und 44.

<sup>392</sup> *Giese/Ibels/Rehkopf*, Arbeitssicherheitsgesetz, 3. Aufl. 1977, § 6 Rn. 4, S. 80.

Auch in Fall 10 „Schlackenkübel“ forderte das Amtsgericht Kehl eine „**Umsetzung in Konsequenzen**“ und begründete eine fahrlässige Tötung durch eine Sicherheitsfachkraft, zitierte dabei aus ihrem Aufgabenkatalog gemäß § 6 ASiG und betonte seine Pflicht, *„den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung zu beraten, die Durchführung des Arbeitsschutzes zu beobachten und festgestellte Mängel mitzuteilen, Maßnahmen zur Beseitigung der Mängel vorzuschlagen und auf deren Durchführung hinzuwirken. Entweder hat der Angeklagte im Rahmen eines Sorgfaltsverstößes diesen einmal wöchentlich stattfindenden Arbeitsablauf nicht richtig zur Kenntnis genommen oder er hat ihn zur Kenntnis genommen und die ihm obliegenden Pflichten als Fachkraft für Arbeitssicherheit nicht in Konsequenzen umgesetzt.“*

Gerichte haben nach Unfällen auch schon einmal

- einen Stadtdirektor verurteilt, weil er nicht *„mit deutlicher Klarheit überzeugt“* hatte<sup>393</sup>, er hätte *„mit deutlicher Klarheit argumentativ darlegen müssen, dass zusätzliche Sicherungsmaßnahmen zur Wahrung der Verkehrssicherungspflicht erforderlich seien“*;
- einen Werkstattleiter verurteilt, weil er den Chef hätte *„konkreter informieren müssen“* und *„die Reaktion des Chefs, einfach abzuwarten und nichts zu tun, nicht unkommentiert hinnehmen dürfen“*, weil *„er wusste, dass der Chef seinen Sachverstand schätzte“*: Er hätte dem Chef mit einer *„eindeutigere Wendung“* berichten müssen, *„die auch einen zaudernden Chef überzeugt hätte“*.<sup>394</sup>

### **Durchsetzungskraft durch Unabhängigkeit?**

(BAG, Urteil v. 15.12.2009 – Az. 9 AZR 769/08)

„Im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens ist § 8 Abs. 2 ASiG nach Beratungen im Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung mit der Begründung eingefügt worden, diese Vorschrift solle sowohl ‚die Unabhängigkeit als auch den Einfluss dieser Personen stärken‘ (BT-Drs. 7/1085, S. 6). Ihr Einfluss als Betriebsbeauftragte zur Beratung des Arbeitgebers in Sachen des Arbeitsschutzes wird damit gestärkt“.

#### **7.3.7.6 Schreiend und schlagend und türeknallend?**

Muss eine Sicherheitsfachkraft auch mal schreien und (verbal) schlagen, um durchsetzungsstark zu sein?

<sup>393</sup> So das LG Paderborn: siehe Fallbesprechung 6 in *Wilrich*, *Sicherheitsverantwortung* (2016).

<sup>394</sup> So das LG Detmold: das Gericht verlangte klarere Informationen *„über die dramatische Verschlechterung der Bremswirkung“*.

- Man kann Hinwirkung i. S. d. § 6 ASiG (siehe Kapitel 7.5.8) als Empfehlung mit Nachdruck (mit verbalem „Fußtritt“) verstehen<sup>395</sup> bzw. jedenfalls mit aufstampfenden Fuß bzw. als Empfehlung mit erhobenem Zeigefinger, was im Begriff „Belehrung“ ein wenig anklingt.
- In der Literatur heißt es, Sicherheitsfachkräfte sollen „Einfluss nehmen“ und „Impulse setzen“ und sogar „Kämpfer“ sein (auch wenn es eher „Einzelkämpfer“ sind)<sup>396</sup> und sie können mit „Überzeugungskraft und vor allem viel Stehvermögen viel erreichen“<sup>397</sup>.

Aber man kann impulsiv, inbrünstig und mit Kampfkraft tun und „seinen Mann stehen“ oder lasch, zaghaft und zaudernd tun und schnell „umfallen“. Man kann aufdringlich und penetrant sein – oder unaufdringlich und devot. In einigen Gerichtsurteilen gibt es Andeutungen, dass im Ernstfall einiger Mut erforderlich ist:

- Nach einem Lkw-Unfall in Kerkrade mit drei Toten verurteilte das Landgericht Detmold einen Werkstattleiter. Er hätte den Chef „konkreter über die dramatische Verschlechterung der Bremswirkung informieren müssen. Er hätte die Reaktion des Chefs, einfach abzuwarten und nichts zu tun, nicht unkommentiert hinnehmen dürfen. Er wusste, dass der Chef seinen Sachverstand schätzte. Er hatte einen Bremsversuch mit einem gefährlichen Ausreißen erlebt. Dies hätte er dem Chef berichten müssen. Dadurch hätte der Ausspruch, das Fahrzeug sei nicht beherrschbar, eine eindeutigere Wendung bekommen, die auch einen zaudernden Chef überzeugt hätte“.
- Nach dem Lkw-Unfall bei einer Eisdiele in Herborn sprach das Landgericht Limburg einen Werkstattleiter frei, der den Chef aufforderte, dass „das Ding zurück- und in die Werkstatt komme“, er sagte, „der Zug bleibt jetzt stehen“, und er „verließ türeknallend das Büro“. Das Gericht „ist zu der Auffassung gelang“, dass der Werkstattleiter „das aus seiner Sicht Mögliche getan hat, einen weiteren Einsatz des defekten Aufliegers zu verhindern“. Aber „dabei konnte nicht unberücksichtigt bleiben, dass er auch in einem abhängigen Arbeitsverhältnis stand, in dem ihm bei der Durchsetzung von Forderungen gegenüber seinem Chef Grenzen gesetzt sind“.

Bei der Wertung, wie viel an Durchsetzungskraft und Einsatz von Fachkräften für Arbeitssicherheit verlangt wird, kann auch eine Rolle spielen, dass ihnen durch § 8 ASiG einige Rechte zur Stärkung ihres Einflusses und ihrer Durchschlagskraft gegeben werden (siehe Kapitel 6).

<sup>395</sup> Um nicht zu übertreiben, und „hinwirken“ mit „hinwürgen“ zu übersetzen.

<sup>396</sup> Ulrich Faber, Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten des § 3 ArbSchG, 2004, S. 312 f. und 320.

<sup>397</sup> Jürgen Schliephacke, Arbeitssicherheitsmanagement Bd. 1, 1992, 4.3, S. 112.

### **Der Einfluss der Sicherheitsfachkräfte durch das Vorschlagsrecht**

„Ein Vorschlagsrecht ist in § 8 Abs. 3 ASiG ausdrücklich geregelt und *verstärkt die Einflussmöglichkeiten*: soll die Vorschrift ermöglichen, dass die entsprechenden Fachkräfte ihre Vorschläge unmittelbar dem (letztlich) verantwortlichen Arbeitgeber unterbreiten können, damit dieser persönlich entscheiden kann. Damit soll sowohl die Unabhängigkeit als auch der Einfluss dieser Personen gestärkt werden“.

VG Münster, Urteil v. 16.1.2002 (Az. 9 K 2097/99).

Das Vortragsrecht hat „besonderes Gewicht“ und das Einholen einer Stellungnahme „zielt auf intensive Beteiligung“ mit „besonderer Expertise“.

*Ulrich Faber*, Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten des § 3 ArbSchG, 2004, S. 258 f.

## **7.4 Hauptaufgabe Unterstützung (§ 6 Satz 1 ASiG)**

Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die „Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen“ (§ 6 Satz 1 ASiG). Die Unterstützung des Arbeitgebers ist die Hauptaufgabe – man auch sagen die einzige Aufgabe, denn alles was in § 6 ASiG folgt, ist eine Konkretisierung des Begriffs „Unterstützung“ (siehe Kapitel 7.5).

§ 6 Satz 1 ASiG knüpft das Pflichtenprogramm der Sicherheitsfachkräfte an die Grundpflichten des Arbeitgebers an (siehe auch Kapitel 7.3.1): Der Arbeitgeber ist „verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen“ (§ 3 ArbSchG), denn „Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ (§ 2 Abs. 1 ArbSchG).

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist also „Ansprechpartner für alle fachlichen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes“<sup>398</sup>. Es ist allerdings zu kurz gegriffen, die Rolle der Sicherheitsfachkraft darauf zu beschränken, als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen. Sie muss auch selbst die zu Unterstützenden und zu Beratenden ansprechen – ist also auch Ansprechender (siehe Kapitel 7.3.7.4). Unterstützung ist

---

<sup>398</sup> LAG Baden-Württemberg, Beschluss v. 28.1.2020 (Az. 19 TaBV 2/19).

nicht nur passiv zu verstehen – aus Sicht des Arbeitgebers im Sinne einer Holschuld. Unterstützung ist auch aktiv – und aus Sicht der Sicherheitsfachkraft auch eine Bringschuld. Sicherheitsfachkräfte „sollen aus eigener Initiative tätig werden“<sup>399</sup>.

### **Sicherheitsfachkräfte als Initiatoren und Unterstützung durch Unter-die-Arme-greifen**

Was die BG RCI zu Sicherheitsbeauftragten<sup>400</sup> sagt, gilt auch für Sicherheitsfachkräfte: „Gehen Sie aktiv auf Ihren Vorgesetzten/Ihre Vorgesetzte zu, bieten Sie Ihre Mitarbeit an. Auch damit erfüllen Sie Ihre Aufgabe, ihn/sie bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu unterstützen“<sup>401</sup>. Bei Sicherheitsfachkräften geht es nur nicht um „ihre“ Vorgesetzten, sondern die zu unterstützenden Führungskräfte.

Wann man sich selbst anbieten und aufdrängen und „bringen“ muss, hängt freilich vom jeweiligen Einzelfall an. Abstrakt kann man nur – juristisch korrekt, aber den Praktiker nicht zufriedenstellend – sagen: Man muss selbst aktiv werden, wenn das **möglich und zumutbar ist, um Schäden und Unfälle zu vermeiden**. Das ist die Grundformel, die für jeden Menschen in jeder Situation gilt – also auch für Sicherheitsfachkräfte (siehe noch Kapitel 9.5.7).

An der **Möglichkeit** wird eine „aufgedrängte“ Unterstützung der Fachkraft selten scheitern. Hier kann allerdings die – an anderer Stelle besprochene (siehe Kapitel 8) – Frage der Befugnisse relevant werden. Ohne Befugnisse keine Möglichkeit. Keine Verantwortung ohne Befugnisse (siehe Kapitel 9.5.3 ff.). Was die Fachkraft – mangels Befugnis – nicht darf, kann auch nicht von ihr verlangt werden. Sie ist also grundsätzlich auf die Instrumente der Unterstützung verwiesen und beschränkt – und muss nicht Instrumente der Durchführung, der Umsetzung oder des Eingriffs einsetzen.

Dass über die Frage der **Zumutbarkeit** trefflich und vehement gestritten werden, ist selbstverständlich und leicht erkennbar. Wann ist es einer Fachkraft für Arbeitssicherheit wie weit und mit wie viel Kraft (siehe Kapitel 7.3.7) zumutbar, in einem bestimmten Punkt bzw. zu einer bestimmten Frage Unterstützer zu sein. Es war der Fachkraft für Arbeitssicherheit in Fall 15 „Wärmematten“ unbestreitbar möglich, das Schreiben des Kollegen aus dem Nachbarkrankenhaus zum dortigen Beinaheunfall

<sup>399</sup> LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 7.7.2016 (Az. 21 TaBV 195/16 – Rn. 61).

<sup>400</sup> In diesem Buch siehe Kapitel 3.2; ausführlich *Wilrich*, Arbeitsschutzverantwortung für Sicherheitsbeauftragte (2021).

<sup>401</sup> *Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie* (BG RCI), Informationen für Sicherheitsbeauftragte, Merkblatt A 004, 9/2014, Abschnitt 4.3, S. 16.

an die eigene Krankenhausleitung weiterzuleiten. Kann es aber auch zumutbarer Weise und mit Haftungsfolge von ihm verlangt werden – zusätzlich zu seinen dreimal ausgesprochenen Hinweisen und der Empfehlung zur Stilllegung des Gerätes wegen nur eines akustischen und keines optischen Warnsignals? Die Gerichte haben es von ihm verlangt und warfen ihm eine Pflichtverletzung vor. Das ist eine strenge Wertung. Meine Wertung ist anders, obwohl ein Säugling gestorben ist: Selbst bei strenger Auslegung der Hinwirkungspflicht der Sicherheitsfachkraft (siehe Kapitel 7.3.7.6 und Kapitel 7.5.8) trotz dreimaliger Aktivität auch zu verlangen, dass sie das Schreiben des Kollegen weiterreicht, um erst dann nicht bestraft zu werden, halte ich für überzogen.

## 7.5 Konkretisierungen gemäß § 6 Satz 2 ASiG

§ 6 ASiG besteht es zwei Sätzen. Satz 1 schildert – allgemein – die Unterstützungsaufgabe und -pflicht der Sicherheitsfachkräfte. Der sehr lange Satz 2 enthält Konkretisierungen, was zu dieser Unterstützung gehört – er sagt, was „sie insbesondere zu tun haben“.

- Einerseits ist die gesetzliche Aufzählung nicht abschließend<sup>402</sup>. „Die Arten der Unterstützung sind beispielhaft in § 6 Abs. 1 Satz 2 ASiG genannt“<sup>403</sup>. Weitere konkrete Aufgaben können – je nach Betriebsart – hinzukommen.
- Andererseits gilt auch nicht jede Aufgabe für jede Sicherheitsfachkraft. Wenn in einem Betrieb keine „Körperschuttmittel“ verwendet werden, entfällt natürlich die Aufgabe gemäß § 6 Satz 2 Nr. 1 c) ASiG.

Es „verbleibt dem Arbeitgeber bei der Übertragung der konkreten Aufgaben ein Handlungsspielraum, der der betrieblichen Konkretisierung bedarf“<sup>404</sup>.

Der folgende Aufgabenkatalog ist zwar „umfangreich“<sup>405</sup>, wegen des „insbesondere“ aber nicht „abschließend“<sup>406</sup> – letztlich ein „Minimalkatalog“<sup>407</sup>. Der Aufgabenkatalog kann auch schon in der Bestellung (siehe Kapitel 5) schon erweitert werden. Er

---

<sup>402</sup> BGH, Urteil v. 11.2.1988 (Az. I ZR 117/86).

<sup>403</sup> LAG Schleswig-Holstein, Beschluss v. 16.12.2019 (Az. 1 TaBV 27/19).

<sup>404</sup> LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 7.7.2016 (Az. 21 TaBV 195/16 – Rn. 57).

<sup>405</sup> Kohte, in: Kohte/Faber/Feldhoff, *Gesamtes Arbeitsschutzrecht*, 2014, §§ 2–7 ASiG Rn. 21.

<sup>406</sup> So auch Kittner/Pieper, *Arbeitsschutzrecht*, 3. Aufl. 2006, ASiG, Rn. 62, S. 793 und Rn. 77, S. 799; Aufhauser, in: Aufhauser/Brunhöber/Igl, *ASiG*, 3. Aufl. 2004, § 6 Rn. 3; Kohte, in: Kohte/Faber/Feldhoff, *Gesamtes Arbeitsschutzrecht*, 2014, §§ 2–7 ASiG Rn. 21.

<sup>407</sup> Giese/Ibels/Rehkopf, *Arbeitssicherheitsgesetz*, 3. Aufl. 1977, § 6 Rn. 2, S. 80 und Rn. 5, S. 81.

„muss“ sogar erweitert werden<sup>408</sup>, wenn die in § 1 Satz 2 Nr. 1 ASiG hervorgehobenen „besonderen Betriebsverhältnisse“ es erfordern.

### 7.5.1 Beratung

An erster Stelle des beispielhaften Aufgabenkatalogs der Fachkraft steht die Beratung des Arbeitgebers und der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen. Das BAG spricht von einer „primär betriebsinterne Beratungsfunktion“<sup>409</sup>.

Bei was zu beraten ist, wird dann in der Aufzählung der Buchstaben a) bis g) beschrieben (siehe dazu Kapitel 7.5.1.1 ff.) – aber auch das wieder nur beispielhaft und damit nicht abschließend, wie wieder durch das Wort „insbesondere“ klargestellt wird.

Es bringt aus meiner Sicht daher an dieser Stelle nichts, die in der Aufzählung verwendeten Begriffe – etwa Betriebsanlagen – zu definieren. Denn auch wenn etwas keine Betriebsanlage ist, kann eine Arbeitsschutz-Unterstützung der Fachkräfte erforderlich werden, weil das in § 6 Satz 2 ASiG Aufgelistete ja nicht abschließend ist.

Im Fall 8 „Pappkartonstanze“ kommt in einem Nebensatz des LG Nürnberg-Fürth zum Ausdruck, was Beratung bedeutet: die Sicherheitsfachkraft habe ihre Pflicht verletzt, weil ein „*nur pauschaler Hinweis auf die Einhaltung von Vorschriften*“ nicht reiche – und sie können sich dem Verschuldensvorwurf „*nicht entziehen*“ durch Verweis „*auf die im Jahr 2005 überreichte Gefährdungsanalyse, die auf eine überdurchschnittlich hohe Gefährdung der Mitarbeiter durch bewegte und rotierende Teile hinwies*“. Das OLG Nürnberg ergänzte, die Sicherheitsfachkraft kann sich insbesondere „*nicht damit entlasten, dass er im Jahr 2005 eine Gefährdungsanalyse erstellt hatte. Der dort enthaltene allgemeine Hinweis auf eine erhöhte Gefährdung beim Umgang mit unkontrolliert bewegten/rotierenden Teilen, ohne Hinweis auf konkrete Sicherheitsmängel und ohne Vorschläge, wie die Sicherheit an den einzelnen Arbeitsplätzen verbessert werden könnte, stellt auch nicht ansatzweise eine Erfüllung der vertraglich übernommenen arbeitssicherheitstechnischen Verpflichtungen dar. Eine konkrete, insbesondere auf die Maschine bezogene Empfehlung zur Erhöhung der Sicherheit wird darin nicht ausgesprochen*“. Die Sicherheitsfachkraft hat letztlich nur auf Gefahren aufmerksam gemacht, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit muss aber bei der betrieblichen Umsetzung von Gefahrvermeidungsmaßnahmen „beraten“:

<sup>408</sup> Anzinger/Bieneck, ASiG, 1998, § 6 Rn. 12, S. 188.

<sup>409</sup> BAG, Urteil v. 15.12.2009 (Az. 9 AZR 769/08).