

**Reduzierung des Unfallrisikos auf Baustellen
durch verhaltensorientierte Maßnahmen**

Dissertation

zur
Erlangung des Grades

Doktor – Ingenieur

des Fachbereiches Bauingenieurwesen
der Bergischen Universität Wuppertal

vorgelegt von

Dipl. – Ing. Daniela Paffrath
aus Essen

Essen 2005

Die Dissertation kann wie folgt zitiert werden:

urn:nbn:de:hbz:468-20060037

[<http://nbn-resolving.de/urn/resolver.pl?urn=urn%3Anbn%3Ade%3Ahbz%3A468-20060037>]

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis	VII
Abkürzungsverzeichnis	IX
<u>1. Einleitung</u>	1
1.1. Literaturrecherche	3
1.2. Vorgehensweise	4
<u>2. Einflussfaktoren auf den Sicherheitsstandard der Baustelle</u>	7
2.1. Situation der deutschen Bauindustrie	7
2.2. Umfeldbedingungen bei der Bautätigkeit	9
2.3. Qualifikation des Personals	11
2.4. Termindruck und psychosoziale Belastung	12
2.5. Sicherheitsverhalten	13
<u>3. Mögliche Folgen eines niedrigen Arbeitssicherheitsstandards</u>	16
3.1. Folgen für die Projektbeteiligten	16
3.2. Kosten in Folge von Arbeitsunfällen	17
3.3. Erhöhte Beiträge bei den Bau - Berufsgenossenschaften	17
3.4. Kosten in Folge von Bauablaufstörungen	18
3.5. Auswirkungen auf das Image des Unternehmens	18
<u>4. Bisherige Maßnahmen zur Reduzierung des Unfallrisikos auf Baustellen</u>	20
4.1. Arbeitsschutzgesetz	20
4.2. Arbeitnehmer – Entsendegesetz	22
4.3. Baustellenverordnung	23
4.4. Gesetz zur Erleichterung der Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit	24
4.5. Betriebssicherheitsverordnung	24

4.6. Berufsgenossenschaftliche Vorschrift A1 (BGV A1)	24
4.7. Arbeitsschutzmanagementsystem – aktueller Stand in Deutschland	25
4.8. Sonstige Aktivitäten	26
<u>5. Bewertung der Maßnahmen und Ableitung des Handlungsbedarfs</u>	27
<u>6. Entwicklung der Methode zur Reduzierung des Unfallrisikos</u>	33
6.1. Verhaltensorientierte Maßnahmen	33
6.2. Anwendung und Wirkung von Strafen beziehungsweise Sanktionen	36
6.2.1. Ahndung von Verstößen gegen Arbeitsschutzvorschriften	38
6.2.1.1. Ahndung durch die Staatlichen Arbeitsschutzbehörden	38
6.2.1.2. Ahndung durch die Berufsgenossenschaften	39
6.3. Bewertung und Entwicklung der Methode	41
<u>7. Prüfung der Umsetzbarkeit der Sanktionsmethode aus juristischer Sicht</u>	44
7.1. Einsatz von eigenen Mitarbeitern	45
7.1.1. Pflichten des Arbeitgebers aus dem Arbeitsvertrag	45
7.1.2. Verletzung der Pflichten des Arbeitgebers	46
7.1.3. Pflichten des Arbeitnehmers	47
7.1.4. Verletzung der Pflichten des Arbeitnehmers	48
7.1.4.1. Ermahnung	48
7.1.4.2. Abmahnung	49
7.1.4.3. Vertragsstrafe	51
7.1.4.4. Betriebsbuße	52
7.1.4.5. Gehaltsminderung	56
7.1.4.6. Schadensersatz	57
7.1.4.7. Kündigung	57
7.1.4.8. Bewertung der Anwendung der Sanktionsmethode bei eigenen Mitarbeitern	58
7.2. Einsatz von Nachunternehmern	60
7.2.1. Pflichten der Vertragspartner	61
7.2.1.1. Pflichten des Generalunternehmers	61
7.2.1.2. Pflichten des Nachunternehmers	63
7.2.2. Verletzung der Pflichten durch die Vertragspartner	64

7.2.3. Bewertung der Anwendung der Sanktionsmethode bei Nachunternehmern	66
8. Voraussetzungen für die Verhängung von Betriebsbußen	68
8.1. Einbindung des Betriebsrats	68
8.1.1. Errichtung und Aufgaben der Betriebsräte	68
8.1.2. Mitwirkung am Arbeits- und betrieblichen Umweltschutz	69
8.1.3. Unterrichts- und Beratungsrechte	69
8.1.4. Mitbestimmungsrecht	70
8.1.5. Überwachungspflicht	70
8.2. Aufstellung einer Betriebsvereinbarung	70
8.3. Aufstellung einer Betriebsbußordnung	71
8.4. Bewertung der Umsetzbarkeit der Sanktionsmethode auf der Baustelle	72
9. Bußordnung für die Baustelle	74
9.1. Risikoanalyse und -beurteilung zur Erstellung der Bußordnung	75
9.1.1. Bestimmung der Grenzen des Arbeitssystems	76
9.1.2. Identifizierung der Risiken	77
9.1.2.1. Verstöße in der Bußordnung	81
9.1.3. Einschätzung des Risikos	105
9.1.3.1. Ausmaß des Schadens bei Verstößen gegen die Bußordnung	107
9.1.3.2. Eintrittswahrscheinlichkeit des Schadens bei Verstößen gegen die Bußordnung	108
9.1.4. Risikobewertung	109
9.1.4.1. Risikobewertung bei Verstößen gegen die Bußordnung	110
9.1.5. Risikoverminderung	112
9.2. Bußordnung	112
9.2.1. Festlegung der Art der Sanktion	113
9.2.2. Festlegung der Höhe der spezifischen Geldbuße	113
9.2.3. Zuordnung der Höhe der Geldbuße	115
10. Integration in die Projektprozesse	117

11. Kosten-Nutzen-Analyse	130
11.1. Kosten zur Einführung und Umsetzung der Sanktionsmethode	131
11.2. Nutzen infolge der Einführung und Umsetzung der Sanktionsmethode	133
11.3. Bewertung der Kosten-Nutzen-Analyse	137
12. Zusammenfassung und Ausblick	138
Literaturverzeichnis	140
Anhang	145

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Vorgehensweise zur Entwicklung und Umsetzung der Methode zur Reduzierung der Unfallhäufigkeit auf Baustellen	6
Abbildung 2: Einflussfaktoren auf den Sicherheitsstandard der Baustelle	7
Abbildung 3: Entwicklung des baugewerblichen Umsatzes 1991 - 2003	8
Abbildung 4: Beschäftigtenzahlen im Bauhauptgewerbe 1991 - 2003.....	9
Abbildung 5: Arten von Unfallursachen und Häufigkeit des Eintretens	14
Abbildung 6: Vergleich der Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle bezogen auf 1000 Vollzeitbeschäftigte.....	27
Abbildung 7: Bewertung der Faktoren, die den Sicherheitsstandard auf der Baustelle beeinflussen	30
Abbildung 8: Unfallpyramide nach den Erkenntnissen der Suva	32
Abbildung 9: Steuern des Verhaltens durch positive oder negative Konsequenzen	34
Abbildung 10: Risikobeurteilung gemäß der Europäischen Norm EN 1050.....	75
Abbildung 11: Art der im Jahr 2002 festgestellten Mängel bei dem „Aktionsprogramm Baustellen“ der Gewerbeaufsichtsämter in Sachsen.....	78
Abbildung 12: Urteil des Amtsgerichtes Bamberg bezüglich der Verantwortung beim Anschlagen und Heben von Lasten	100
Abbildung 13: Risikoeinschätzung nach EN 1050	105
Abbildung 14: Risikomatrix nach Suva.....	110
Abbildung 15: Zuordnung der Verstöße zu den Risikozonen.....	112
Abbildung 16: Anwendung der Sanktionsmethode in Abhängigkeit von den Projektphasen	117
Abbildung 17: Beteiligte des Generalunternehmers und deren Tätigkeiten bei der Einführung und Umsetzung der Sanktionsmethode.....	119
Abbildung 18: Ablaufschema zur Verhängung der Sanktionen.....	126

Abbildung 19: Allgemeine Projektdaten des Beispielprojektes als Basis für die Kosten-Nutzen-Analyse.....	131
Abbildung 20: Abschätzung der zu erwartenden Kosteneinsparung infolge Reduzierung der Unfallhäufigkeit	134
Abbildung 21: Ermittlung der zu erwartenden Kosteneinsparung infolge der Reduzierung der Zeit der Baustellenstilllegung.....	135

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Literaturrecherche in der Forschungsdatenbank Arbeitsschutz des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft.....	4
Tabelle 2:	Beispiele für Unfallursachen in Abhängigkeit von der Art der Unfallursachen	14
Tabelle 3:	Beanstandungen und Anordnungen durch die Tiefbau-Berufsgenossenschaft in den Jahren 2002 und 2003	40
Tabelle 4:	Geldbußen durch die Aufsichtsbeamten der Tiefbau-Berufsgenossenschaft im Jahre 2003	40
Tabelle 5:	Anwendung der verschiedenen Arten von Betriebsbußen abhängig von der Schwere des Verstoßes	55
Tabelle 6:	Bewertung der Auswirkung arbeitsrechtlicher Maßnahmen des Arbeitgebers auf Verstöße des Arbeitnehmers gegen Pflichten.....	59
Tabelle 7:	Bestimmung der Grenzen des Arbeitssystems und der Grenzen für die Anwendung der Bußordnung.....	76
Tabelle 8:	Identifizierung der Verstöße der Bußordnung in Abhängigkeit von Einsatzbereichen und Unfallschwerpunkten der Baubranche.....	80
Tabelle 9:	Gefährdungen infolge Nichttragens der verschiedenen Arten der Persönlichen Schutzausrüstung	87
Tabelle 10:	Verletzungen infolge Nichttragens der verschiedenen Arten der Persönlichen Schutzausrüstung	89
Tabelle 11:	Anteil der Unfälle, deren Unfallschwere durch Bereitstellen und Benutzung der Schutzausrüstung hätte reduziert werden können	90
Tabelle 12:	Kategorien des Schadensausmaßes (S) nach Suva.....	106
Tabelle 13:	Kategorien der Wahrscheinlichkeit (W) nach Suva	106
Tabelle 14:	Bewertung des Schadensausmaßes in Abhängigkeit von den Verstößen der Bußordnung.....	107
Tabelle 15:	Wahrscheinlichkeit (W) bezogen auf die Sanktionsmethode	108

Tabelle 16:	Eintrittswahrscheinlichkeit für den Eintritt eines Unfalls infolge eines Verstoßes gegen die Bußordnung.....	109
Tabelle 17:	Höhe des Risikos	110
Tabelle 18:	Tabelle zur Bewertung des Risikopotenzials.....	111
Tabelle 19:	Mindestlohn nach dem Bundesrahmentarifvertrag für das Bau- gewerbe (BRTV) vom 04.07.2002 in der Fassung vom 17.12.2003	114
Tabelle 20:	Ermittlung des Netto-Tagesverdienstes nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen.....	115
Tabelle 21:	Festlegung der Höhe der Geldbußen in Anlehnung an die Risikozonen	116
Tabelle 22:	Bußordnung mit den Verstößen gegen die Baustellenordnung und den Sanktionen in Abhängigkeit vom jeweiligen Risiko.....	116
Tabelle 23:	Tätigkeiten bei der Umsetzung der Sanktionsmethode in Abhängigkeit von den Projektphasen.....	118
Tabelle 24:	Tätigkeitsmatrix mit Verantwortlichkeiten	120
Tabelle 25:	Adressat der Sanktionen in Abhängigkeit von der Art des Verstoßes.....	128
Tabelle 26:	Gegenüberstellung der Kosten und des Nutzens infolge der Einführung und Umsetzung der Sanktionsmethode	130
Tabelle 27:	Durchschnittliche Gehalts- beziehungsweise Lohnkosten in Abhängigkeit von der Tätigkeit.....	131
Tabelle 28:	Kosten infolge Einführung der Sanktionsmethode	132
Tabelle 29:	Kosten infolge Umsetzung und Überwachung der Sanktionsmethode	133
Tabelle 30:	Abschätzung der Anzahl zu erwartender Sanktionen und gemeinnütziger Erlös	136
Tabelle 31:	Gegenüberstellung der Kosten und des Nutzens infolge der Sanktionsmethode	137

Abkürzungsverzeichnis

ABR, AZR	Aktenzeichen
Abs.	Absatz
AEntG	Arbeitnehmer-Entsendegesetz
AG	Auftraggeber
AN	Auftragnehmer
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift für Arbeitsrechtpraxis des Bundesvorstands des Deutschen Gemeinschaftsbundes)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz
BauR	Baurecht
BaustellV	Baustellenverordnung
BBS	Behavior Based Safety
BetrSichV	Betriebssicherheitsverordnung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BG	Berufsgenossenschaft
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGR	Berufsgenossenschaftlichen Regeln für Sicherheit und Gesundheitsschutz
BGV	Berufsgenossenschaftliche Vorschrift
BIA	Berufsgenossenschaftliches Institut für Arbeitssicherheit
BKK	Betriebskrankenkasse
BRTV	Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe
EN	Europäische Norm
EU	Europäische Union
EUR	Euro
GAA	Gewerbeaufsichtsamt
GDV	Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V.
GU	Generalunternehmer
HDB	Hauptverband der Deutschen Bauindustrie
HVBG	Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften

I	Information
IFM	Institut für Fahrzeugsicherheit München
INQA	Initiative Neue Qualität der Arbeit
LKW	Lastkraftwagen
M	Mitwirkung
NJW	Neue juristische Wochenschrift
Nr.	Nummer
NZA	Neue Zeitschrift zum Arbeitsrecht
OHSAS	Occupational Health and Safety Management Systems
OWiG	Ordnungswidrigkeitengesetz
PSA	Persönliche Schutzausrüstung
RAB	Regeln für den Arbeitsschutz auf Baustellen
Rn	Randnummer
S	Schadensausmaß
SCC	Sicherheits-Certifikat-Contractoren
SGB	Sozialgesetzbuch
StGB	Strafgesetzbuch
Suva	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
TBG	Tiefbau-Berufsgenossenschaft
UVT	Unfallversicherungsträger
V	Verantwortung
VDSI	Verband Deutscher Sicherheitsingenieure
vgl.	vergleiche
W	Wahrscheinlichkeit
z.B.	zum Beispiel

1. Einleitung

Der Arbeitsschutz hat in Deutschland seit Jahrzehnten Tradition. Zahlreiche staatliche und behördliche Vorschriften verpflichten die Unternehmen zur Arbeitssicherheit und zu sicheren Verhaltensweisen. Ziel ist es, die Beschäftigten und sonstige Beteiligte vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu schützen und Unfälle zu vermeiden.

Die fortschreitende Internationalisierung von politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Prozessen zieht auch im Bausektor einen tief greifenden Strukturwandel nach sich. Die zunehmende Arbeitsmigration von Firmen und Arbeitnehmern aus und nach Deutschland wirkt sich erheblich auf die Zusammensetzung und den Qualifikationsgrad der Projektbeteiligten aus. Auch der Arbeitssicherheitsstandard wird dadurch beeinflusst.

Aus Kostengründen sind viele Bauunternehmen zur Reduzierung der Fertigungstiefe, zum Outsourcing von Dienstleistungen und damit verbundenem Personalabbau gezwungen. Nach Aussage der Berufsgenossenschaften wird nahezu ein Drittel der Gesamtleistungen in der Bauwirtschaft inzwischen von Nachunternehmern erbracht. Auf Großbaustellen vergibt der jeweilige Generalunternehmer häufig den Großteil aller Arbeiten an Nachunternehmer. Das stellt hohe Anforderungen an den Generalunternehmer bezüglich der Koordination der Nachunternehmer, auch im Hinblick auf die Arbeitssicherheit. Der Vorteil für den Generalunternehmer liegt vor allem darin, dass er für einzelne Leistungen keine eigenen Mitarbeiter vorhalten muss. Zudem liegen die Verantwortung und das finanzielle Risiko für die Erbringung der Leistung beim Nachunternehmer.

Im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen sind Beschäftigte im Baubereich einem besonders hohen Unfall- und Gesundheitsrisiko ausgesetzt. Neben dem Wirtschaftszweig Holz zählt das Baugewerbe in Deutschland zu den risikoreichsten und unfallträchtigsten Branchen. Die Unfallquote in der Baubranche ist mehr als doppelt so hoch wie die durchschnittliche Quote aller Wirtschaftszweige. Obwohl die Unfallquoten während der letzten zehn Jahre durch Präventionsmaßnahmen kontinuierlich gesenkt werden konnten, verunfallt jährlich nahezu jeder

14. Arbeitnehmer im Baugewerbe. Allein im Jahre 2003 waren es nach Angaben der gewerblichen Berufsgenossenschaften in der Baubranche 73 meldepflichtige Arbeitsunfälle pro 1000 versicherte Beschäftigte. Zudem tragen Bauarbeiter ein dreifach höheres Risiko, bei einem Arbeitsunfall ums Leben zu kommen. Im Jahre 2003 lag die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle bei 163¹.

In der stationären Industrie haben die staatlichen Vorgaben und die dort geforderten Maßnahmen inzwischen zu einem hohen Arbeitssicherheitsstandard geführt. Die sich kontinuierlich verändernden Arbeitsbedingungen auf Bauprojekten stellen erhöhte Anforderungen an das Sicherheitsmanagement, um einen vergleichbaren Arbeitssicherheitsstandard zu erreichen.

Internationale Auftraggeber legen in der Regel bei Großprojekten sehr großen Wert auf Sicherheit und übernehmen eine hohe Eigenverantwortung. Sie legen detaillierte projektspezifische Regeln fest und stellen personelle Kapazitäten zur Überprüfung ihrer Einhaltung zur Verfügung. Da sich diese Vorgehensweise bei den deutschen Auftraggebern noch nicht durchgesetzt hat, ist hier die Initiative des Generalunternehmers gefordert. Im Vergleich zu Deutschland fällt zudem auf, dass auf internationalen Bauprojekten bei Nichteinhalten von Regeln oder Fehlverhalten bezüglich Arbeitssicherheit wesentlich härter durchgegriffen wird. Neue Methoden sind notwendig, um die Projektbeteiligten zum sicheren Arbeiten und zur Unterstützung der Maßnahmen zur Arbeitssicherheit zu bewegen. Vor diesem Hintergrund zeigt die vorliegende Dissertation auf, welche verhaltensorientierten Maßnahmen unter Berücksichtigung deutscher Gesetzgebung möglich und sinnvoll sind. Des Weiteren dient die Arbeit als Anleitung zur Umsetzung dieser Maßnahmen.

¹ HVBG: BG-Statistiken für die Praxis 2003

1.1. Literaturrecherche

Die Ergebnisse der Literaturrecherche zeigen, dass das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Forschung von großer Bedeutung ist. Forschungsergebnisse zu diesem Thema bilden die Basis für eine effektive Prävention. Das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft stellt im Internet² eine Forschungsdatenbank zur Verfügung, die Informationen über Forschungsprojekte der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), der Unfallversicherungsträger (UVT) und der Arbeitsschutzverwaltungen der Länder enthält. Die Datenbank wird fortlaufend aktualisiert. Die vorgenannten Forschungsinstitute haben in den vergangenen Jahren intensive Forschungen zur Verringerung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren durchgeführt.

Die Forschungsdatenbank wurde auf relevante Forschungsprojekte zum vorliegenden Thema untersucht. Die Datenbank enthielt insgesamt 942 Datensätze³. In der Datenbank fanden sich 70 Forschungsprojekte zu dem Thema Arbeitsschutz. Es wurden die Verknüpfungen mit den Schlagworten „Wirtschaftlichkeit und Arbeitsschutz“, „Unfallverhütung“ und „Psychosoziale Risikofaktoren“ untersucht (Tabelle 1). Zur Sicherstellung der Berücksichtigung relevanter Literaturquellen wurden die Titel und Zusammenfassungen des Suchergebnisses gesichtet. Verschiedene aktuelle Forschungsprojekte beschäftigen sich mit der Frage der Wirtschaftlichkeit von mitarbeiterorientierten Maßnahmen und der Stellung der Arbeitssicherheit als Voraussetzung für den unternehmerischen Erfolg. Der Schwerpunkt der entwickelten mitarbeiterorientierten Maßnahmen liegt dabei auf weichen Faktoren wie Motivation durch Schulungen, Unterweisungen oder Kommunikation.

Die Freitext-Suche in der Forschungsdatenbank zu den Begriffen „Nachunternehmer“, „Vertragsstrafe“, „Geldbuße“, „Sanktion“, „Unfallrisiko“, „Betriebsordnung“, „Strafe“, „Verhalten“ und „Betriebsvereinbarung“ ergab bezogen auf die Branche Bauwirtschaft keine Treffer.

² die Forschungsdatenbank ist abrufbar unter www.bmwa.bund.de

³ Stand am 30.12.2004

Des Weiteren wurden im Rahmen der Literaturrecherche die Internetseiten von Universitäten und Fachhochschulen bezüglich veröffentlichter Dissertationen und Diplomarbeiten zum Forschungsthema untersucht. Es wurden keine relevanten Arbeiten gefunden. In den Universitätsbibliotheken Wuppertal und Essen sowie der Stadtbibliothek in Essen wurde neben den Themen „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ und „Verhaltenspsychologie“ auch die Literatur zum Thema „Arbeits- und Schuldrecht“ einbezogen. Hintergrund ist, dass zur Realisierung der Methode die juristische Untersuchung ein Schwerpunktthema darstellt.

Freitext	Forschungsbereich	Branche	Treffer ohne Schlagwort	Verknüpfung mit Schlagwort	Treffer mit Schlagwort
Arbeits-sicherheit	Arbeitsorganisation/-schutzmanagement	Bauwirtschaft	1		
Arbeitsschutz	Arbeitsorganisation/-schutzmanagement	Bauwirtschaft	68	Wirtschaftlichkeit- und Arbeitsschutz	66
Arbeitsschutz	Arbeitsorganisation/-schutzmanagement	Bauwirtschaft	68	Unfallverhütung	66
Arbeitsschutz	Arbeitsorganisation/-schutzmanagement	Bauwirtschaft	68	Psychosoziale Risikofaktoren	66
Verhalten	Arbeitsorganisation/-schutzmanagement	Bauwirtschaft	0		
Arbeitsschutz	Qualifizierung/Aus- und Weiterbildung	Bauwirtschaft	70	Wirtschaftlichkeit- und Arbeitsschutz	66
Arbeitsschutz	Qualifizierung/Aus- und Weiterbildung	Bauwirtschaft	70	Unfallverhütung	67
Arbeitsschutz	Qualifizierung/Aus- und Weiterbildung	Bauwirtschaft	70	Psychosoziale Risikofaktoren	66

Tabelle 1: Literaturrecherche in der Forschungsdatenbank Arbeitsschutz des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft

1.2. Vorgehensweise

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, durch eine neue Methode das Unfallrisiko auf Baustellen zu reduzieren. Kapitel 1 stellt die Problematik des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des hohen Unfallrisikos in der Baubranche dar.

Im Kapitel 2 werden die Faktoren erläutert, die Einfluss auf den Arbeitssicherheitsstandard auf der Baustelle haben. Kapitel 3 zeigt die möglichen Folgen auf, die sich für den Arbeitgeber und die Arbeitnehmer aus einem niedrigen Arbeitssicherheitsstandard auf der Baustelle ergeben. Im Kapitel 4 werden die bisherigen Maßnahmen, insbesondere die des Gesetzgebers, dargelegt, um das Unfallrisiko auf den Baustellen zu reduzieren. Die anschließende Bewertung der Einflussfaktoren und der bisherigen Maßnahmen zeigt den Handlungsbedarf auf (Kapitel 5).

Aus Sicht der Lernpsychologie wird erarbeitet, inwiefern das Sicherheitsbewusstsein und das Verhalten der Beteiligten den Arbeitssicherheitsstandard auf der Baustelle beeinflussen (Kapitel 6). Die Erkenntnisse werden in die Entwicklung der Methode einbezogen.

Im Kapitel 7 wird aus Sicht der deutschen Gesetzgebung untersucht, ob und inwiefern der Arbeitgeber berechtigt ist, Verstöße der Arbeitnehmer gegen Sicherheitsregeln zu ahnden. Der Generalunternehmer hat kein direktes Vertragsverhältnis zu den Mitarbeitern der Nachunternehmer. Es wird erarbeitet, inwieweit der Generalunternehmer auf Grundlage des Nachunternehmervertrages Geldbußen für die Verstöße gegen Sicherheitsregeln verhängen darf. Kapitel 8 enthält die grundsätzlichen Anforderungen und Voraussetzungen, die der Arbeitgeber zu erfüllen hat, um den Verstoß eines Mitarbeiters ahnden zu können. Im Kapitel 9 wird ein Beispiel für eine Bußordnung erarbeitet. Die Inhalte der Bußordnung werden über eine Risikoanalyse hergeleitet.

Kapitel 10 beschreibt die notwendigen Schritte zur Einführung der Methode auf der Baustelle. Die Tätigkeiten sind mit den jeweiligen Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten dargestellt. Auch die Einbindung der Nachunternehmer wird berücksichtigt. Das Kapitel enthält die Arbeitsmittel und Formulare, deren Einführung Voraussetzung für die Umsetzung der Methode ist.

Kapitel 11 beleuchtet die Methode unter Kosten-Nutzen-Aspekten. Die Dissertation schließt mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Aussagen (Kapitel 12) und gibt einen Ausblick in die Zukunft.

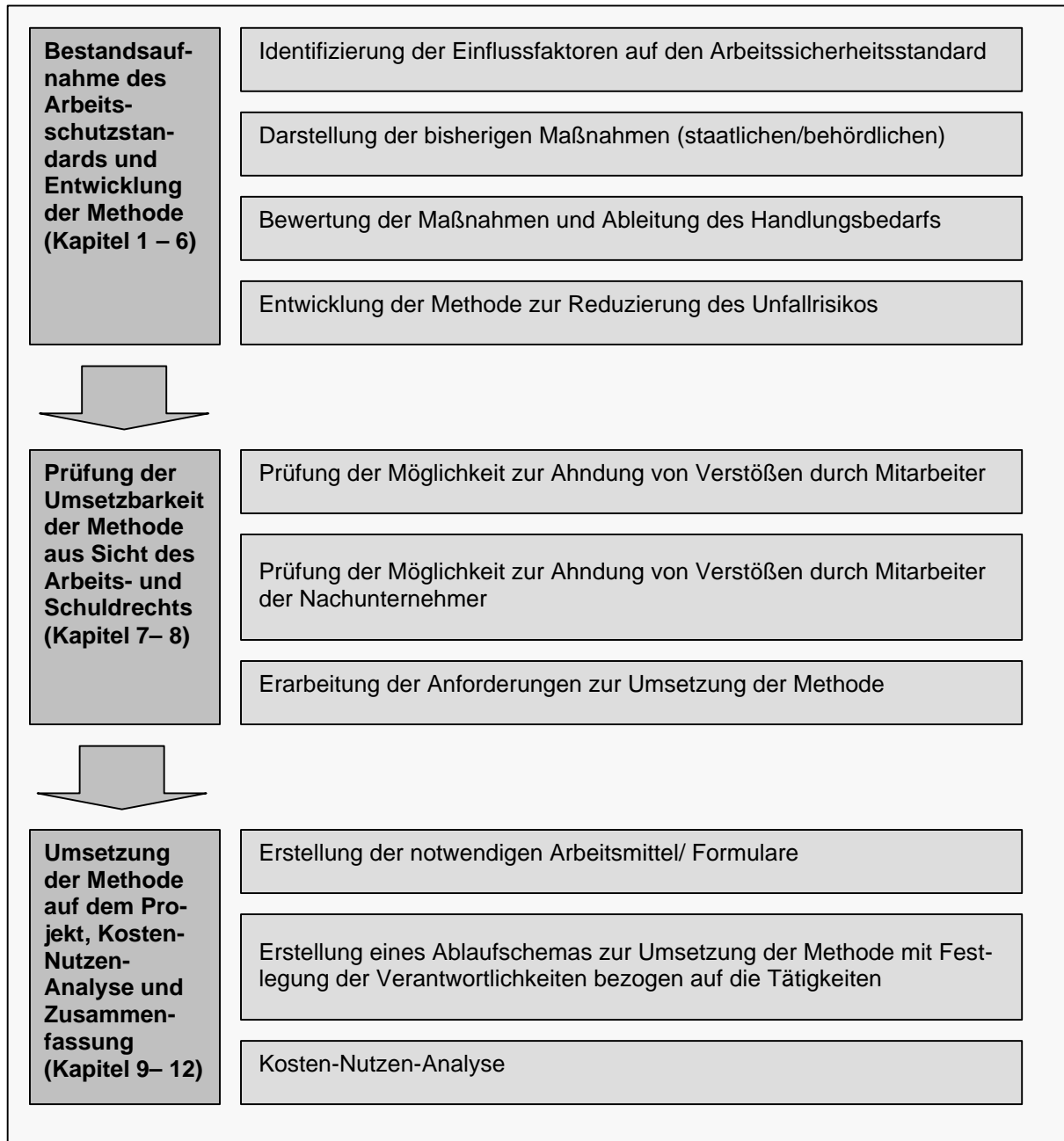


Abbildung 1: Vorgehensweise zur Entwicklung und Umsetzung der Methode zur Reduzierung der Unfallhäufigkeit auf Baustellen

2. Einflussfaktoren auf den Sicherheitsstandard der Baustelle

Gefahrensituationen ergeben sich auf Baustellen durch verschiedene Einflussfaktoren. Dazu gehören beispielsweise die sich ständig branchentypisch ändernden Verhältnisse, die Witterungseinflüsse und der Termindruck. Neben diesen Einflussfaktoren bestimmen Faktoren wie die Qualifikation des Personals und das Sicherheitsverhalten des Einzelnen maßgeblich den Sicherheitsstandard auf der Baustelle. Im Folgenden werden die Einflussfaktoren erläutert.

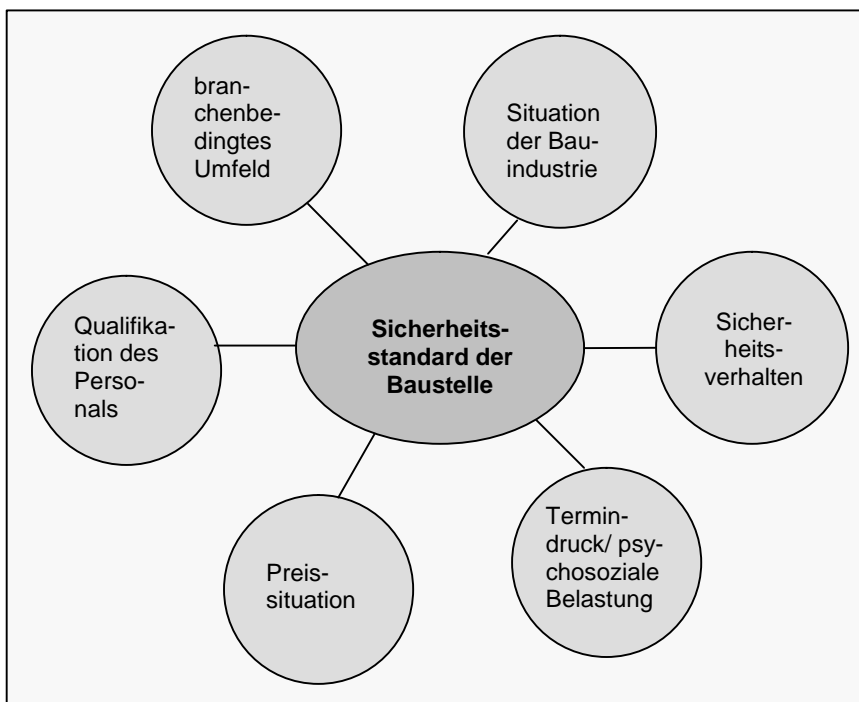


Abbildung 2: Einflussfaktoren auf den Sicherheitsstandard der Baustelle

2.1. Situation der deutschen Bauindustrie

Die Bauwirtschaft befindet sich nach dem Abklingen des Baubooms in Folge der Wiedervereinigung seit 1995 in einer andauernden Krise. Seit Beginn der Krise hat sich die Beschäftigtenzahl von 1,4 Millionen Mitarbeitern auf 767 000 Mitarbeiter (Durchschnitt im Jahr 2004) nahezu halbiert. Wegen der schlechten Auftragslage rechnet der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB) im Jahr 2005 mit einem weiteren Verlust von mehr als 30 000 Stellen⁴. Die Hauptursache für die

⁴ HDB: Pressemitteilung: Bauprognose 2005, Berlin, 18.01.2005 (www.bauindustrie.de)

anhaltende Baukrise sieht der Hauptverband in der gesamtwirtschaftlichen Konjunkturschwäche. Seit 1995 lag das baugewerbliche Umsatzvolumen mit Ausnahme des Jahres 1999 immer unter dem Vorjahreswert (Abbildung 3). Im Jahr 2003 verzeichneten die Betriebe des Bauhauptgewerbes nochmals einen Umsatzrückgang von 3,3 Prozent. Nach Einschätzung des Hauptverbandes wird die konjunkturelle Talsohle frühestens 2006 erreicht.

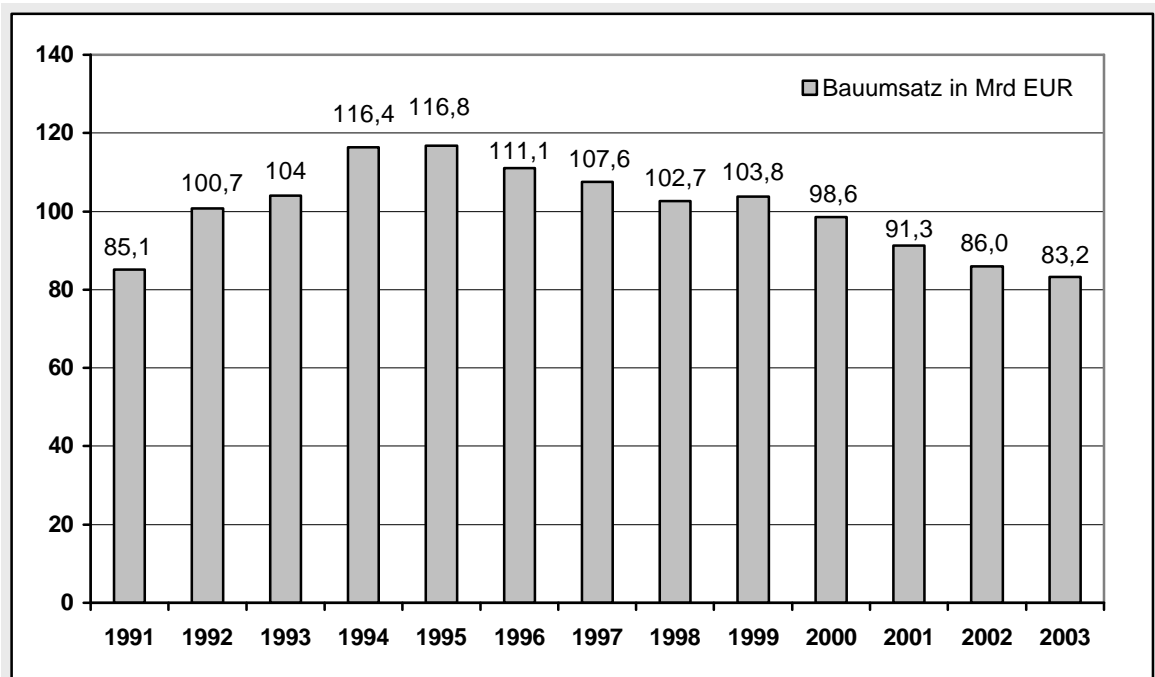


Abbildung 3: Entwicklung des baugewerblichen Umsatzes 1991 - 2003⁵

Der konjunkturbedingte Rückgang der Baunachfrage der vergangenen Jahre hat zu einem beträchtlichen Preis- und Wettbewerbsdruck in der Baubranche geführt. Bauunternehmen steigen auf Preise ein, zu denen sich das Bauwerk fast nicht realisieren lässt, um ihre Mitarbeiter zu beschäftigen. Ansonsten sind sie gezwungen, Mitarbeiter zu entlassen, da sie die laufenden Personalkosten nicht decken können. Zur Reduzierung der Lohn- und Lohnnebenkosten setzen die Bauunternehmen Niedriglohn-Arbeitskräfte ein, was wiederum zum Preisverfall für Bauleistungen beiträgt.

⁵ Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Konjunkturbericht über die Lage der Bauwirtschaft im Jahr 2003 (Nr. 1/2004), Berlin 05. April 2004, S. 23

Eine weitere Möglichkeit zur Reduzierung der Kosten besteht darin, Eigenleistungen an Nachunternehmer zu vergeben. Oftmals erfolgt die Vergabe an den billigsten Nachunternehmer. Die Weitergabe der Leistungen an Nach- beziehungsweise Nach-Nachunternehmer geht deshalb in der Regel auch mit dem Einsatz geringerer qualifizierten Personals und einer Verschlechterung des Arbeitssicherheitsstandards auf der Baustelle einher. Die niedrigen, nicht Kosten deckenden Baupreise verleiten Unternehmen zudem dazu, an Maßnahmen wie Sicherheitsvorkehrungen/-einrichtungen zu sparen.

Der hohe Nachfrageverlust und die schlechte Preissituation spiegeln sich aus den vorgenannten Gründen auch in der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in der Baubranche wider (Abbildung 4).

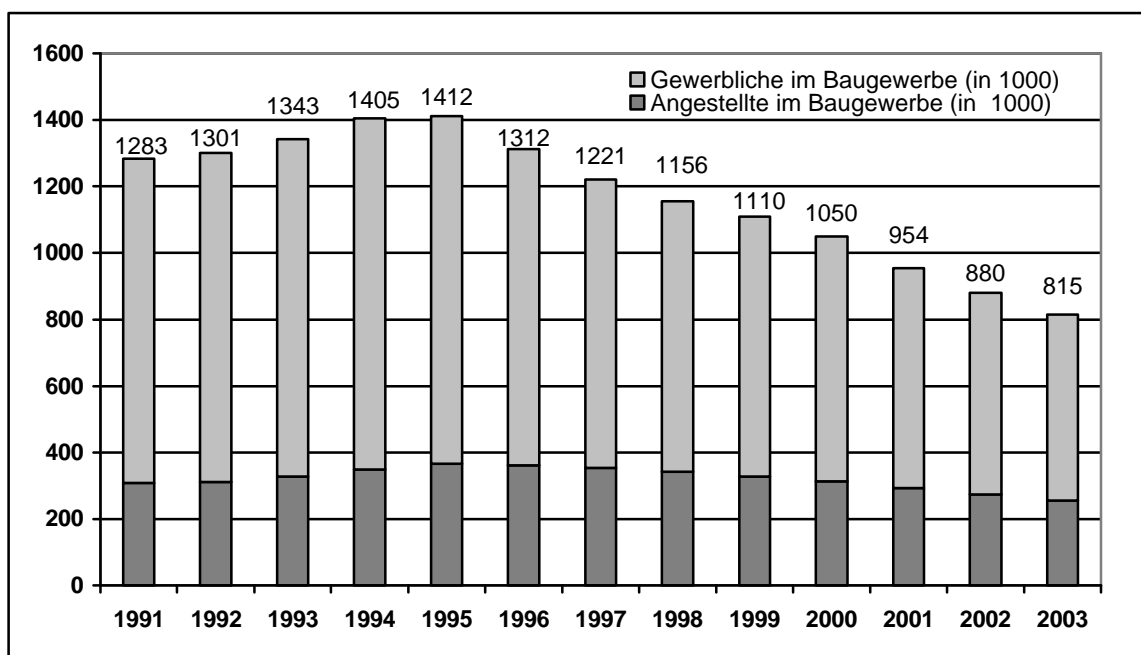


Abbildung 4: Beschäftigtenzahlen im Bauhauptgewerbe 1991 - 2003⁶

2.2. Umfeldbedingungen bei der Bautätigkeit

Jedes Bauwerk ist ein Unikat. Die Arbeiten müssen geplant und koordiniert werden, gleichzeitig kommt es auf die Qualität und die Sicherheit der am Bau Beteiligten

⁶ Die Deutsche Bauindustrie: Bauarbeitsmarkt 1991 - 2005, Berlin 05.04.2004, S. 30

ten an. Im Vergleich zur stationären Industrie zeichnet sich die Baubranche durch ständig ändernde Umfeldbedingungen aus.

Dazu gehören:

- Vertragsbedingungen mit dem Bauherrn
- örtliche Gegebenheiten
- Art des Bauverfahrens
- Art der zu verwendenden Baumaterialien
- ständig ändernde Verhältnisse durch den Baufortschritt
- Bauablaufstörungen
- technische Ausrüstung
- Qualifikation der Projektbeteiligten
- Witterungseinflüsse.

Um das Unfallrisiko so gering wie möglich zu halten, müssen die Bedingungen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten auf der Baustelle und bei der späteren Nutzung und Instandhaltung der baulichen Anlage beeinflussen, frühzeitig im gesamten Prozess der Planung und Ausführung der baulichen Anlage berücksichtigt werden. Auf dieser Grundlage sind die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen.

Die Realisierung eines Bauprojektes zeichnet sich durch das Aufeinandertreffen vieler Beteiligter aus. Während der Ausführungsphase wird die Höhe des Sicherheitsstandards stark durch den Generalunternehmer und die verschiedenen Nachunternehmer beeinflusst. Der Generalunternehmer ist in der Regel nur mit einem kleinen Projektteam vor Ort. Der Generalunternehmer hat verschiedene Möglichkeiten, auf den Sicherheitsstandard der Baustelle Einfluss zu nehmen:

- Vertragsbedingungen mit dem Nachunternehmer
- Nachunternehmerauswahl
- Aufstellen von projektspezifischen Sicherheitsregeln
- Schulung des Führungspersonals
- Sicherheitseinweisung der Nachunternehmer
- Koordination der verschiedenen Beteiligten
- Überwachung des Sicherheitsstandards.

2.3. Qualifikation des Personals

Der Einsatz von Nachunternehmern stellt bezüglich Arbeits- und Gesundheitsschutz erhöhte Anforderungen an den Generalunternehmer. Es muss gewährleistet sein, dass der Arbeitssicherheitsstandard auf der Baustelle durch den Einsatz von Nachunternehmern nicht gefährdet wird. Erschwerend kommt hinzu, dass die Nachunternehmer auf Grund der derzeitigen Baukrise vermehrt ausländische Facharbeiter beschäftigen, die über unzureichende Arbeitsschutzkenntnisse verfügen.

Bei der Beschäftigung ausländischer Facharbeiter muss zwischen den von ausländischen Nachunternehmern entsandten EU-Ausländern und den im Rahmen der sogenannten Werkvertragskontingente in Deutschland beschäftigten ausländischen Bauarbeitern aus Osteuropa differenziert werden. Erfahrungen aus einzelnen Bauunternehmen deuten darauf hin, dass sich diese beiden Gruppen bezüglich ihres Qualifikationsniveaus erheblich unterscheiden. In der Regel sind die Osteuropäer hochqualifizierte Facharbeiter, die nach den entsprechenden Staatsverträgen Anspruch auf den ortsüblichen Lohn beziehungsweise auf den deutschen Tariflohn haben. Bei entsprechender Bezahlung liegt der Wettbewerbsvorteil dieser Facharbeiter gegenüber den deutschen Facharbeitern in der geringeren Belastung mit Lohn- und Lohnnebenkosten. Unter den EU-Ausländern sind dagegen weit mehr Hilfskräfte gering qualifiziert als unter den Osteuropäern. Die Zahl der EU-Ausländer ist nicht kontingentiert. Gegenüber den deutschen und den osteuropäischen Facharbeitern haben sie den Wettbewerbsvorteil, ihre Arbeit zu einem Mindestlohn anbieten zu können⁷.

Der vermehrte Einsatz ausländischer Arbeiter bringt neben dem Problem der fehlenden Qualifikation aber auch ein Verständigungsproblem mit sich. Viele der ausländischen Beschäftigten sind der deutschen Sprache nicht mächtig, wodurch die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisation auf den Baustellen entscheidend erschwert werden.

⁷ Kofner, Stefan: Zukunftsperspektiven der deutschen Bauwirtschaft, Bonn 1998, S. 53

Trotz der sinkenden Beschäftigungszahlen am Bau wird bereits über Mangel an qualifizierten Facharbeitern und Führungskräftenachwuchs geklagt. Dies ist insbesondere auf unterdurchschnittliche Bezahlung, geringe berufliche Qualifikationsmöglichkeiten und überwiegend ungünstige Arbeitsbedingungen zurückzuführen. Eine unverhältnismäßig hohe Zahl von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und Frühverrentungen in der Baubranche sind die Folge.

Die schlechte Auftragslage und die Verdrängungskonkurrenz ausländischer Niedriglohnunternehmen werden mit dem Hintergrund der EU-Osterweiterung zum Verlust von weiteren Arbeitsplätzen in Deutschland führen. Deutsche Hilfskräfte und Facharbeiter sind zu den deutschen Tariflöhnen auch unter Berücksichtigung möglicher Produktivitätsvorteile nicht wettbewerbsfähig. Dies stellt erhöhte Anforderungen an das Sicherheitsmanagement auf der Baustelle.

2.4. Termindruck und psychosoziale Belastung

In der Baubranche wird oftmals unter hohem Termindruck gearbeitet. Aufgrund der komplexen und voneinander abhängigen Abläufe funktioniert nicht immer alles wie geplant. Damit wächst auch die psychosoziale Belastung (Stress), die sich sowohl auf die Gesundheit der Mitarbeiter als auch auf die Arbeitsqualität negativ auswirkt. Eine mögliche Folge ist die Erhöhung des Unfallrisikos auf der Baustelle.

Ein von der Bau-BG Hannover mit Krankenkassen durchgeführtes Modellprojekt belegt, dass zwischen Stress und Unfallrisiko ein enger Zusammenhang besteht. Demnach ist das Unfallrisiko bei Beschäftigten, die das Betriebsklima als „schlecht“ empfinden, doppelt so hoch wie bei denjenigen, die es als „gut“ bewerten. Des Weiteren führt permanenter Stress zur Ermüdung und zum Leistungsabfall, so dass Gefahren nicht mehr realistisch wahrgenommen werden können⁸.

Die Ergebnisse einer Umfrage, die vom Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) und dem Bundesverband der Betriebskrankenkassen unter Beteiligung von Fachleuten (Arbeitsmediziner, Betriebsärzte, Sicherheits-

⁸ Konerding, Jobst: Bau - BG aktuell 03/2003, Dicke Luft am Arbeitsplatz, S. 21

fachkräfte) durchgeführt wurde, zeigen, dass das Ausmaß psychischer Belastungen am Arbeitsplatz in den vergangenen Jahren zugenommen hat. Als Ursachen, die zu psychischen Fehlbelastungen führen können, wurde von den Befragten am häufigsten „Zeitdruck“, „schlechtes Führungsverhalten“ sowie „Arbeitsplatzunsicherheit“ genannt⁹.

Die Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen¹⁰ in Dublin kam 2002 im Rahmen einer Untersuchung (21.500 Personen wurden befragt) zu dem Schluss, dass sich für den Großteil der 159 Millionen Erwerbstätigen in der Europäischen Union die Arbeitsbedingungen in den letzten fünf Jahren verschlechtert haben. 60 Prozent der Befragten fühlen sich unter ständigem Termindruck, 28 Prozent klagen über Stress, 23 Prozent fühlen sich ausgebrannt. Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hat daraufhin 2002 eine europaweite Kampagne zur Bekämpfung von arbeitsbedingtem Stress gestartet.

Auch aus zwischenmenschlichen Gründen ergeben sich oftmals Stresssituationen, zum Beispiel aufgrund fehlender Unterstützung durch Vorgesetzte oder Konflikte mit Vorgesetzten. Ein unterschiedliches Sicherheitsbewusstsein kann Grund für diese Stresssituationen sein.

2.5. Sicherheitsverhalten

Das Sicherheitsverhalten der am Bau Beteiligten hat großen Einfluss auf den Arbeitssicherheitsstandard der Baustelle und die Höhe des damit verbundenen Unfallrisikos. Das zeigt sich auch bei der Unfallanalyse nach Voss¹¹, bei der zwischen technischen, organisatorischen und persönlichen Unfallursachen unterschieden wird (Tabelle 2).

⁹ Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften: Pressemitteilung 15.11.2004, Stress am Arbeitsplatz auf dem Vormarsch

¹⁰ Die Studie kann von der Internetseite der Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (www.eurofound.eu.int) heruntergeladen werden.

¹¹ Voss, Jens-Christian: Handbuch Arbeitsschutz 2002/2003, Recht Technik, Organisation in der Unternehmenspraxis, Neuwied/Köln/München 2003, S. 215

Häufig ist der Unfall das Ergebnis aus dem Zusammenspiel mehrerer Ursachen. Nach Voss treten als Hauptunfallursache die persönlichen Unfallursachen mit nahezu 45 Prozent am häufigsten auf, gefolgt von den organisatorischen Unfallursachen mit 33 Prozent und den technischen Unfallursachen mit 22 Prozent. Während die persönlichen Unfallursachen durch den Arbeitnehmer verursacht werden, ist für die organisatorischen Unfallursachen der Vorgesetzte verantwortlich.

Art der Unfallursache	Beispiele für Unfallursachen
Technische Unfallursache	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Konstruktionsmängel von Arbeitsmitteln ▪ Eigenschaften von Arbeitsstoffen (z.B. Materialbruch) ▪ technische Störungen im Arbeitsablauf
Organisatorische Unfallursachen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ fehlende Unterweisung ▪ unzureichende Qualifikation des eingesetzten Personals ▪ Fehlen von persönlicher Schutzausrüstung oder ordnungsgemäßen sicherheitsgerechten Arbeitsmitteln
Persönliche Unfallursachen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nichtbeachten von Sicherheitsvorschriften ▪ Nichtbenutzen oder nicht ordnungsgemäßes Benutzen von persönlicher Schutzausrüstung ▪ Unachtsamkeit, mangelndes Sicherheitsbewusstsein

Tabelle 2: Beispiele für Unfallursachen in Abhängigkeit von der Art der Unfallursachen

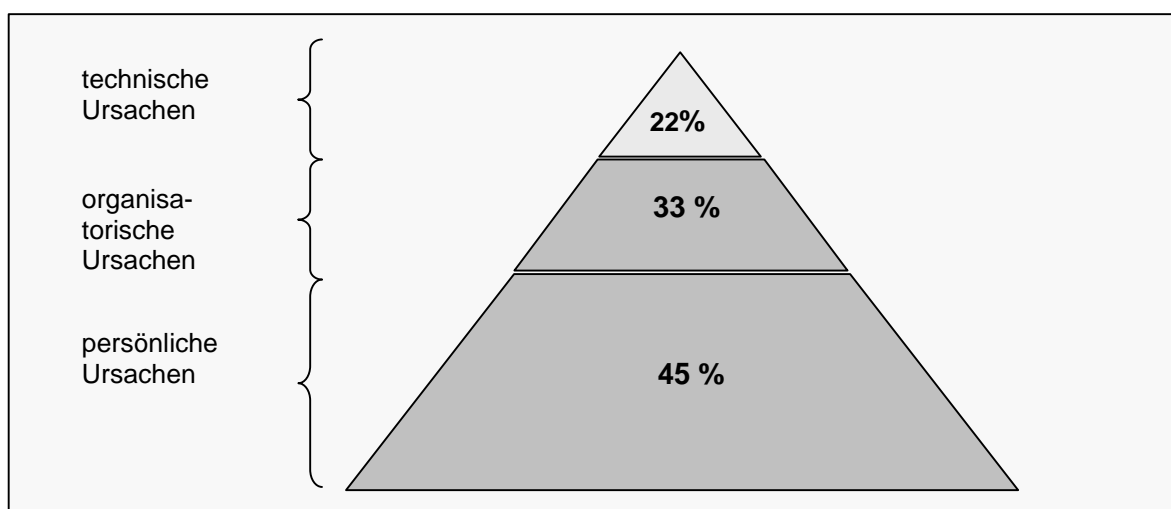


Abbildung 5: Arten von Unfallursachen und Häufigkeit des Eintretens

Insbesondere die organisatorischen und persönlichen Unfallursachen stehen im Zusammenhang mit dem Faktor Mensch. Das heißt, die überwiegende Zahl an

Arbeitsunfällen wird zumindest teilweise durch menschliches Fehlverhalten verursacht. Gründe für das unzureichende Sicherheitsverhalten können zum Beispiel fehlende Qualifikation oder auch psychologische Faktoren wie die Tagesform und die Motivation des einzelnen Beschäftigten sein.

3. Mögliche Folgen eines niedrigen Arbeitssicherheitsstandards

Ein niedriger Arbeitsschutzstandard auf der Baustelle kann verschiedene Auswirkungen haben. Neben der erhöhten Gesundheitsgefährdung der Projektbeteiligten und Dritter können dem Unternehmer Kosten in Folge eines Unfalles oder aus Bauablaufstörungen entstehen. Auch die Zufriedenheit des Kunden, hier des Bauherrn, kann durch einen unzureichenden Arbeitssicherheitszustand negativ beeinflusst werden. Die verschiedenen Auswirkungen werden im Folgenden geschildert.

3.1. Folgen für die Projektbeteiligten

Ein unzureichender Arbeitssicherheitsstandard auf der Baustelle erhöht das branchenbedingt ohnehin schon hohe Unfallrisiko für die Projektbeteiligten. Im Falle eines Arbeitsunfalls hat der Verunfallte das persönliche Leid zu tragen. Je nach Unfallschwere sind mögliche Folgen:

- Schmerzen
- zeitweise oder lebenslängliche Behinderung
- Verlust oder Einschränkung der Arbeitsfähigkeit
- Spannungen und Belastungen im Familien- beziehungsweise im Privatleben
- psychische Probleme.

Während die Verunfallten das persönliche Leid zu tragen haben, ist für das Unternehmen jeder Unfall durch die unfallbedingten Ausfalltage mit betriebswirtschaftlichen Kosten verbunden. Weitere Folgen können Bauablaufstörungen, Produktionsausfall, Maschinen- und Materialschäden sowie erhöhte Beiträge bei der Unfallversicherung sein.

Darüber hinaus können sich für Führungskräfte aller Hierarchieebenen (Aufsichtsführende) bei einer möglichen Verletzung von Unternehmer- oder Führungspflichten haftungs-, straf- und arbeitsrechtliche Konsequenzen ergeben. Voraussetzung ist, dass ihnen ein Verschulden an den fehlenden Sicherheitsmaßnahmen, die zu einem Arbeitsunfall geführt haben, nachgewiesen wird.

3.2. Kosten in Folge von Arbeitsunfällen

Arbeitsunfälle verursachen eine Reihe von betrieblichen Kosten, die das Unternehmensergebnis direkt belasten. Die Ausfallzeiten, die durch Unfälle eigener Mitarbeiter entstehen, bringen oftmals Kosten infolge Lohnfortzahlung mit sich, wirken sich aber auch negativ auf die Leistungsfähigkeit und Produktion aus. Nach Angaben der Bauberufsgenossenschaften kostet ein Arbeitsunfall am Bau in Deutschland durchschnittlich 7000 EUR und hat eine mittlere Ausfallzeit von ca. zwei Wochen zur Folge¹².

Im Hinblick auf die zunehmende Auslastung und Beanspruchung der geringen Personaldecke und der gestiegenen Verantwortung jedes einzelnen Arbeitnehmers haben unfallbedingte Fehlzeiten enorme Auswirkungen. Die Arbeit muss mit weniger oder anderen Mitarbeitern erledigt werden. Überstunden können die notwendige Folge sein. Im Extremfall, bei Berufsunfähigkeit oder langer Rehabilitation des Verunfallten muss für die Arbeit kurzfristig ein Ersatz-Arbeitnehmer gesucht und eingearbeitet werden. Kosten infolge Ausfallzeiten können dem Arbeitgeber darüber hinaus entstehen, wenn in Folge eines Arbeitsunfalls eine Reparatur an einer Baumaschine notwendig ist.

3.3. Erhöhte Beiträge bei den Bau - Berufsgenossenschaften

Die Bau-Berufsgenossenschaft (Bau-BG) ist die gesetzliche Unfallversicherung der Bauunternehmen. Der Beitrag wird im Umlageverfahren nach dem Prinzip der nachträglichen Bedarfsdeckung erhoben. Das heißt, die Bau-BG legt nach Abschluss des Kalenderjahres den Finanzbedarf auf ihre Mitglieder um. Sie darf dabei keine Gewinne erzielen, sondern nur die notwendigen Aufwendungen decken. Zur Zwischenfinanzierung werden während des laufenden Jahres Vorschüsse auf den voraussichtlichen Beitrag erhoben. Die Höhe der Beiträge wird nach den im ablaufenden Jahr im Unternehmen gezahlten Lohn- und Gehaltssummen und nach Gefahrtarif berechnet. Dieser berücksichtigt den Grad des Unfallrisikos (Gefahrklasse) der einzelnen Unternehmenszweige. Durch die Gefahrklasse wird eine

¹² Lück, A., Staatliches Amt für Arbeitsschutz, Vortrag „Die Baustellenverordnung“ an der Universität Siegen, 21.01.2004

gerechtere Verteilung der Beiträge erreicht und Gewerbebezweige mit erhöhten Unfallkosten zu höheren Beiträgen herangezogen.

Durch einen unzureichenden Arbeitssicherheitsstandard steigt das Unfallrisiko auf der Baustelle. Eine hohe Unfallquote oder schwere Unfälle können sich nachteilig auf die Höhe der Beiträge an die Bau-BG auswirken. Die Bau-BG verpflichtet Unternehmer, deren Unfallbelastung über der durchschnittlichen Unfallbelastung aller Unternehmen liegt, zur Zahlung eines Beitragszuschlages.

3.4. Kosten in Folge von Bauablaufstörungen

Verstöße gegen Sicherheitsvorschriften, Unaufmerksamkeit und Verhaltensfehler können im Falle eines Arbeitsunfalls Bauablaufstörungen verursachen, die zu einer Bauzeitverlängerung führen. Für die Untersuchung schwerer Unfälle legt die Behörde (Polizei, Staatliches Amt für Arbeitsschutz) in der Regel die Baustelle für eine Zeit still. Je nach Baustellenfortschritt können dadurch hohe Kosten verursacht werden.

Vermittelt die Baustelle nach außen hin den Eindruck, dass ein niedriger Arbeitsschutzstandard besteht, wird dies in der Regel mit einer unzureichenden Qualifikation der Beschäftigten in Verbindung gebracht. Es ist damit zu rechnen, dass die Behörden auf der Baustelle eine unangemeldete Kontrolle durchführen, weil im Rückschluss auf die unzureichende Qualifikation fehlende Arbeitserlaubnisse vermutet werden. Während der Kontrolle wird die Baustelle stillgelegt. Dies verursacht bei Großbaustellen ungefähr einen Ausfalltag. Um den Produktivitätsverlust bei eng bemessener Bauzeit auszugleichen, werden Kosten verursacht.

3.5. Auswirkungen auf das Image des Unternehmens

Arbeits- und Umweltschutz sind notwendige Voraussetzungen für den unternehmerischen Erfolg, der in hohem Maße durch gesunde leistungsfähige Mitarbeiter bestimmt wird. Ein unzureichender Arbeitssicherheitsstandard lässt Rückschlüsse auf eine mangelhafte Organisation und damit auf eine schlechte Unternehmensführung zu. Neben dem möglichen Imageverlust muss das Unternehmen damit rechnen, dass der Kunde Folgeaufträge anderweitig vergibt, wodurch die Existenz

des Unternehmens gefährdet wird. Negative Auswirkungen auf potenzielle Neukunden sind ebenfalls möglich.

Ein unzureichender Sicherheitsstandard des Nachunternehmers kann negative Folgen für den Generalunternehmer haben. Sicherheitsmängel gefährden die Projektbeteiligten und erhöhen das Risiko von Arbeitsunfällen. Schwere Unfälle von Mitarbeitern des Nachunternehmers werden oftmals mit dem Generalunternehmer in Verbindung gebracht und schaden damit seinem Ansehen in der Öffentlichkeit.

4. Bisherige Maßnahmen zur Reduzierung des Unfallrisikos auf Baustellen

Das derzeit geltende deutsche Arbeitsschutzrecht ist europäisch geprägt. Im Rahmen der EU-Harmonisierung wurden die staatlichen Arbeitsschutzvorschriften und berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich optimiert. Ziel ist es, die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen zu reduzieren. Des Weiteren wurden zur Reduzierung des Unfallrisikos unternehmerische Maßnahmen wie der Aufbau und das Betreiben von Arbeitsschutzmanagementsystemen sowie von Seiten des Staates und der Berufsgenossenschaften sonstige Aktionen ergriffen.

4.1. Arbeitsschutzgesetz

Bis zur Einführung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) im Jahre 1996 regelten zahlreiche rechtliche Vorgaben und Unfallverhütungsvorschriften in erster Linie die technischen Maßnahmen zum Arbeitsschutz. Diese hat der Unternehmer zu ergreifen, um Gefährdungen frühzeitig zu erkennen und zu beseitigen. Die Maßnahmen zur Ablauforganisation des Arbeitsschutzes waren bis zu diesem Zeitpunkt nicht umfassend geregelt und in den staatlichen Vorgaben und Unfallverhütungsvorschriften nur ansatzweise enthalten¹³. Grundvoraussetzungen für die Arbeitsschutzorganisation im Unternehmen, beispielsweise die Bestellung und organisatorische Einbindung von Fachkräften für Arbeitssicherheit, enthielt das Arbeitssicherheitsgesetz. Bei den Unfallverhütungsvorschriften bildete die damalige VBG 1 (heute BGV A1) mit Festlegungen zur Ablauforganisation des Arbeitsschutzes im Unternehmen die Ausnahme.

Mit dem ArbSchG wurde Artikel 1 der EU-Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie national umgesetzt. Das ArbSchG wird konkretisiert durch verschiedene Verordnungen. Ziel des Gesetzes ist es, dauerhaft die Sicherheit und den Gesundheitsschutz für die Beschäftigten bei ihrer Arbeit zu gewährleisten. Der Arbeitgeber hat durch den Arbeitsschutz im Unternehmen sicherzustellen, dass die Gesundheit der Beschäf-

¹³ Johannsen, Dirk/ Schneider, Alfred/ Theußen, Ulrike: Was der Manager vom Arbeitsschutzrecht wissen muss, 1. Auflage, Köln 1996, S. 8

tigten geschützt ist. Zudem ist jeder im Unternehmen Beschäftigte dazu verpflichtet, seinen Anteil zum Arbeitsschutz beizutragen.

Die wichtigste Neuerung des Gesetzes ist die Einführung der Verpflichtung zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung. Der Unternehmer hat die Pflicht, die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und die Arbeitsbedingungen zu beurteilen. Auf Grundlage dieser Beurteilung sind die Arbeitsschutzmaßnahmen festzulegen und zu ergreifen, bevor konkrete Gefährdungen entstehen. Die Arbeitsschutzmaßnahmen müssen an die betrieblichen Veränderungen und neuen Erkenntnisse angepasst werden. Dabei hat der Arbeitgeber die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben. Durch die Einführung des ArbSchG und der darin geforderten Erstellung der Gefährdungsbeurteilung hat der Gesetzgeber die Basis geschaffen, die Umsetzung des Arbeitsschutzes in den Unternehmen zu überprüfen.

Nach §8 ArbSchG muss sich der Generalunternehmer beim Einsatz von Fremdfirmen vergewissern, dass die Arbeitnehmer der Fremdfirmen während ihrer Tätigkeit in seinem Betrieb angemessene Anweisungen erhalten haben. Damit kommt der Auftraggeber gegenüber den Beschäftigten der Nachunternehmer seiner Verkehrssicherungspflicht nach. Er hat dafür zu sorgen, dass der Schutz der Beschäftigten der Nachunternehmer und der eigenen Beschäftigten gewährleistet ist. Davon unberührt bleibt der Grundsatz, dass jeder Unternehmer für die Sicherheit und Gesundheit der eigenen Beschäftigten Sorge tragen muss.

Mit § 12 verpflichtet das ArbSchG den Arbeitgeber, die Beschäftigten bezüglich möglicher Gefährdungen zu unterweisen, die sich aus der jeweiligen Tätigkeit ergeben können. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Der Unternehmer kann die Pflicht zur Unterweisung delegieren. Üblicherweise führt der jeweilige betriebliche Vorgesetzte sie durch.

4.2. Arbeitnehmer – Entsendegesetz

Das 1996 in Kraft getretene Arbeitnehmer-Entsendegesetz¹⁴ (AEntG) verpflichtet die Arbeitgeber, den Arbeitnehmern einen Mindeststundenlohn zu zahlen und die im Baugewerbe gültigen Urlaubsbestimmungen anzuwenden. Das AEntG sieht vor, dass der am Arbeitsort geltende Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist. Das heißt, der Arbeitgeber muss seinen Arbeitnehmern die im Tarifvertrag vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen gewähren und den Mindestlohn zahlen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Unternehmen ihren Sitz im Ausland oder in Deutschland haben. Die Aufgabe, die Höhe des Mindeststundenlohns festzulegen, wurde den Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft übertragen.

Bis zum Inkrafttreten des Entsendegesetzes konnten die Ausländer aus der EU ihre Arbeitskraft weit unterhalb der deutschen Tariflöhne anbieten. Bei Einführung des AEntG standen einer Beschäftigung von 150 000 Bauarbeitern ausländischer Arbeitgeber ebenso viele Arbeitslose inländischer Arbeitgeber gegenüber¹⁵. Das Gesetz trägt dazu bei, den Einsatz qualifizierter deutscher Arbeitnehmer zu sichern. Damit leistet das Gesetz auch einen Beitrag zum Arbeitsschutz auf der Baustelle, da es den eingesetzten ausländischen Arbeitskräften aus der EU oftmals an der notwendigen Qualifikation mangelt.

Die Kontrolle der Entsendungen liegt bei der Bundesanstalt für Arbeit und den Hauptzollämtern. Verstöße gegen das AEntG werden als Ordnungswidrigkeit mit Geldstrafen und dem Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Bauaufträge sanktioniert. Geldbußen bis zu einer halben Million Euro sind möglich. Wegen Verstößen gegen das AEntG wurden seit Inkrafttreten jährlich zwischen ca. 14 000 und 21 000 Verfahren angestrengt, die 2001 zu Geldbußen von insgesamt fast 43 Mio. Euro führten¹⁶.

¹⁴ zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. August 2001, BGBl. I S. 2267

¹⁵ Asshoff, Gregor: Arbeitsrecht im Baugewerbe, Frankfurt am Main 2002, S. 256

¹⁶ Worthmann, Georg: Zukunftsstudie Baugewerbe Nordrhein-Westfalen – Arbeitspaket 6, Die Internationalisierung des deutschen Bauarbeitsmarktes, Gelsenkirchen 2003, S. 66

4.3. Baustellenverordnung

Ein wesentlicher Teil der Unfälle am Bau ist auf Planungsfehler und mangelnde Organisation zurückzuführen. Dies belegt auch der 2004 veröffentlichte Bericht der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Dem zu Folge können 60 Prozent der Unfälle auf europäischen Baustellen und mehr als 25 Prozent der Todesfälle durch eine sorgfältigere Konstruktion, Planung und Beschaffung vor Beginn der Bauarbeiten vermieden werden. Der Bericht basiert auf 16 Fallstudien aus 14 EU-Mitgliedsstaaten, einschließlich der zwei neuen Mitgliedsstaaten Polen und Lettland¹⁷.

Die EU ergreift bereits seit vielen Jahren verschiedene Maßnahmen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei Bauarbeiten zu verbessern. 1992 wurde auf europäischer Ebene mit der EG-Baustellenrichtlinie ein neuer Ansatz für den Arbeitsschutz am Bau gewählt. Zur Umsetzung dieser Richtlinie wurde in Deutschland 1998 die Baustellenverordnung (BaustellV) eingeführt. Als Veranlasser einer Baumaßnahme trägt der Bauherr die Verantwortung für das Bauvorhaben. Deshalb wird mit der BaustellV der Bauherr in die Pflicht genommen. Die Pflichten der Arbeitgeber und Beschäftigten nach dem Arbeitsschutzgesetz bleiben von den Regelungen der BaustellV unberührt.

Bei der Realisierung des Bauvorhabens ergeben sich besondere Risiken, wenn Beschäftigte verschiedener Arbeitgeber gleichzeitig oder nacheinander Arbeiten ausführen. Zur Koordinierung dieser Arbeiten und zum Schutz der Projektbeteiligten hat der Bauherr die in der Verordnung festgelegten Arbeitsschutzmaßnahmen zu ergreifen. Dazu gehört beispielsweise die Bestellung eines Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinators, der einen Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan zu erstellen hat. Konkretisiert werden die Anforderungen der BaustellV durch die Regeln für den Arbeitsschutz auf Baustellen (RAB).

¹⁷ Die Studie „Achieving Better Safety and Health in Construction“ ist auf der Internetseite der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hinterlegt (www.agency.osha.eu.int)

Die BaustellV hat durch ihre Anforderungen an den Bauherrn im Rahmen des Arbeitsschutzes und die Forderung zur Bestellung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzkoordinators den Arbeitsschutz auf Baustellen grundlegend erweitert.

4.4. Gesetz zur Erleichterung der Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit

Das im August 2002 in Kraft getretene Gesetz zur Erleichterung der Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit verbessert die Möglichkeiten zur Zusammenarbeit zwischen Behörden und gibt den Agenturen für Arbeit neue Befugnisse. Bei Zuwiderhandlungen sieht es schärfere Strafen als in der Vergangenheit vor. Seit Einführung des Gesetzes haftet der Generalunternehmer für die Sozialversicherungsbeiträge von Nachunternehmern als selbstschuldnerischer Bürge ab einem Auftragswert von 500 000 EUR. Das gilt auch für die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung unabhängig von der Auftragssumme.

Mit dem Gesetz leistet der Gesetzgeber durch die Bekämpfung illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit einen positiven Beitrag zur Arbeitssicherheit auf der Baustelle, da die illegalen Arbeitnehmer in der Regel über eine geringere Qualifikation im Arbeitsschutz verfügen.

4.5. Betriebssicherheitsverordnung

Durch die Betriebssicherheitsverordnung, die seit Oktober 2002 in Deutschland gilt, verfolgt der Gesetzgeber im Wesentlichen drei Hauptziele. Mehrere EG-Richtlinien wurden in nationales Recht umgesetzt und zugleich ein einheitliches betriebliches Anlagensicherheitsrecht geschaffen. Durch die Neuordnung des Verhältnisses zwischen staatlichem Arbeitsmittelrecht und berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften wurden zudem bestehende Doppelregelungen beseitigt.

4.6. Berufsgenossenschaftliche Vorschrift A1 (BGV A1)

Nach der seit Januar 2004 geltenden BGV A1 darf der Unternehmer nur Mitarbeiter beschäftigen, die befähigt sind, sicher zu arbeiten. In Ergänzung zu §8 ArbSchG hat der Generalunternehmer beim Einsatz von Fremdfirmen zur Vermei-

dung einer möglichen gegenseitigen Gefährdung einen Sicherheitskoordinator zu bestellen. Diese Aufgabe übernimmt in der Regel der verantwortliche Bauleiter des Generalunternehmers. Die BGV A1 ist die zentrale Unfallverhütungsvorschrift, in der die Verantwortung des Unternehmers und der Führungskräfte eindeutig definiert ist. Durch die neue Vorschrift wird der Unternehmer noch stärker in die Pflicht genommen.

4.7. Arbeitsschutzmanagementsystem – aktueller Stand in Deutschland

In den vergangenen Jahren haben sich verschiedene Ansätze für Arbeitsschutzmanagementsysteme entwickelt. Da der Arbeits- und Gesundheitsschutz unmittelbar mit den Projektprozessen des Unternehmens verbunden ist, sollte er in das Qualitätsmanagementsystem integriert werden. Eine Zertifizierungspflicht von Arbeitsschutzmanagementsystemen besteht in Deutschland nicht. Im internationalen Bereich fordern die Bauherren im Rahmen der Präqualifizierung von ihren Auftragnehmern immer häufiger Nachweise für ein bestehendes Arbeitsschutzmanagementsystem. Zu den gängigen Zertifikaten gehört im Arbeitsschutzbereich das Sicherheits-Certifikat-Contractoren (SCC). Das Sicherheits-Zertifikat nach OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Management Systems) wird im Ausland teilweise anerkannt. In Deutschland ist bislang keine akkreditierte Zertifizierung möglich. Die Nachfrage danach steigt aber.

Zur Erfüllung der vielfältigen und zahlreichen Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sollten insbesondere größere Unternehmen die Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten und Kompetenzen für die einzelnen Projektprozesse in einem Arbeitsschutzmanagementsystem festlegen, um das Risiko eines Organisationsverschuldens zu vermeiden. Voraussetzung dafür ist die Einführung einer Arbeitsschutzorganisation und die Festlegung der Pflichten und Zuständigkeiten aller Mitarbeiter im Arbeitsschutz. Jeder Mitarbeiter muss sich der Verantwortung bewusst sein, die er im Arbeitsschutz hat und die entsprechenden Maßnahmen ergreifen, um der Verantwortung gerecht werden.

Ein Arbeitsschutzmanagementsystem soll dazu beitragen, Gefährdungen frühzeitig zu erkennen, zu untersuchen und sie durch gezielte Maßnahmen zu verringern.

Aus Sicht des Generalunternehmers müssen deshalb auch die Nachunternehmer aktiv in das Sicherheitsmanagement auf der Baustelle eingebunden werden, um das Unfallrisiko auf der Baustelle so gering wie möglich zu halten.

4.8. Sonstige Aktivitäten

Die Bau-Berufsgenossenschaften haben in den vergangenen Jahren vielfältige Kampagnen zur Reduzierung des Unfallrisikos und der dadurch bedingten Unfälle durchgeführt. Eine Präventionsmaßnahme war die Beteiligung der Bau- Berufsgenossenschaften an der Schwerpunktaktion "Sicherer Auftritt" gegen Stolpern, Rutschen und Stürzen, die von den gewerblichen Berufsgenossenschaften initiiert wurde. Ein Viertel aller meldepflichtigen Arbeitsunfälle basieren auf Unfallereignissen dieser Art. Im Rahmen der zweijährigen Kampagne (2003 – 2004) haben die Berufsgenossenschaften Unternehmen, insbesondere Beschäftigte, durch Plakate, Anzeigen und Beratungen auf die Gefahren hingewiesen. Weitere Kampagnen der Berufsgenossenschaften sind beispielsweise die Initiative „Neue Qualität der Arbeit (INQA)“¹⁸, die sich intensiv mit der Stress-Problematik beschäftigt und die Aktion „Netzwerk Baustelle“.

¹⁸ Weitere Informationen zur Kampagne sind im Internet unter www.inga.de hinterlegt.

5. Bewertung der Maßnahmen und Ableitung des Handlungsbedarfs

Die verschiedenen staatlichen Präventionsmaßnahmen der vergangenen Jahre haben das Unfallrisiko auf den Baustellen reduziert. Die Unfallhäufigkeit (meldepflichtige Arbeitsunfälle pro 1.000 Vollzeitbeschäftigte) verringerte sich 2003 gegenüber dem Vorjahr um 7,3 Prozent. Seit 1994 ist die Unfallquote damit um fast 40 Prozent zurückgegangen. Trotzdem hat die Baubranche nach wie vor die höchste Unfallhäufigkeit. Im Vergleich zu der durchschnittlichen Quote aller Wirtschaftszweige ist sie mehr als doppelt so hoch (Abbildung 6).

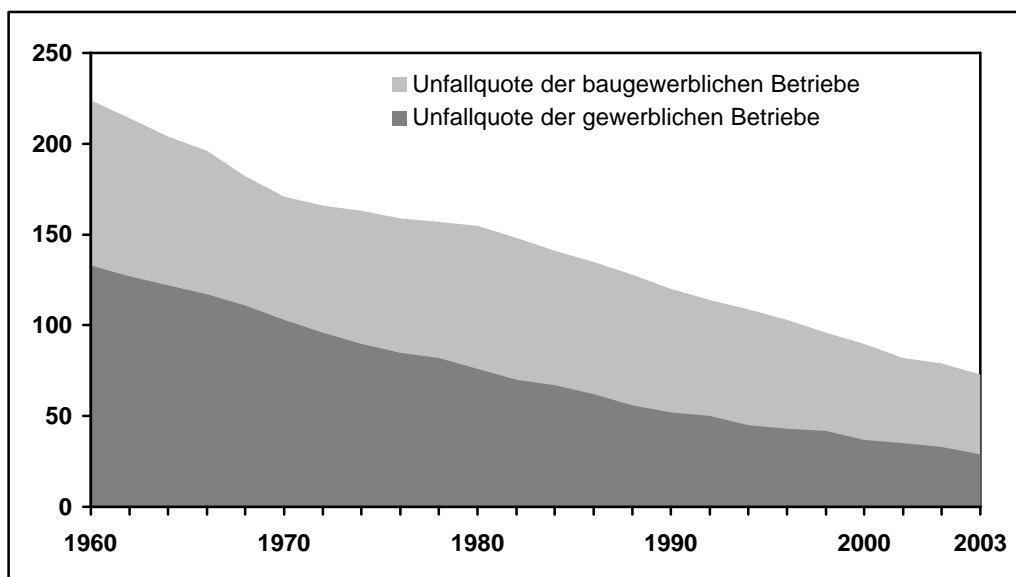


Abbildung 6: Vergleich der Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle bezogen auf 1000 Vollzeitbeschäftigte¹⁹

Großen Einfluss auf den Arbeitssicherheitsstandard hat der konjunkturbedingte Einsatz von ausländischen Bauhilfsarbeitern, die in der Regel einen niedrigen Qualifikationsstandard haben. Hinsichtlich der Arbeitssicherheit sind sie oftmals unzureichend unterwiesen und geschult. Mit der Verabschiedung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Gesetzes zur Erleichterung der Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit versucht der Gesetzgeber, die Wettbewerbsunterschiede zu reduzieren. Dabei geht es neben dem Schutz von deut-

¹⁹ Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften: BG Statistiken für die Zukunft 2003, Sankt Augustin 2004

schen Bauunternehmen und inländischen Arbeitskräften auch um den Erhalt und die Förderung einer qualitätsorientierten Bauwirtschaft in Deutschland.

Durch staatliche Vorschriften wie das ArbSchG und die BetrSichV sowie das neu gestaltete berufsgenossenschaftliche Vorschriftenwerk wurde die Verantwortung des Unternehmers bezüglich Arbeitssicherheit in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht (vgl. Kapitel 4). Das heißt, das Risiko für den Unternehmer und die von ihm bestimmten Führungskräfte, sich auf Grund eines Organisationsverschuldens verantworten zu müssen, wird stetig größer. Der Unternehmer ist gefordert, durch Präventivmaßnahmen die sicheren Arbeitsbedingungen für seine Beschäftigten zu gewährleisten. Eine besondere Rolle kommt auf der Baustelle dem Generalunternehmer zu, dem im Rahmen seiner Garantenstellung die Verkehrssicherungspflichten obliegen. Er hat die notwendigen Schutzmaßnahmen zu veranlassen, damit alle Projektbeteiligten, auch die Beschäftigten der Nachunternehmer, gegen unbekannte Gefahren geschützt werden.

Zur positiven Erreichung der Unternehmensziele ist es insbesondere auf einer Großbaustelle unerlässlich, ein aktives Arbeitsschutzmanagement einzuführen und zu betreiben. Der jeweilige Generalunternehmer vergibt häufig den Großteil aller Arbeiten an Nachunternehmer. Im Hinblick auf die Arbeitssicherheit ergeben sich daraus auf Grund der Garantenstellung vielfältige Pflichten zur Koordination der Nachunternehmer. Ein effektives Arbeitsschutzmanagementsystem unterstützt den Generalunternehmer dabei, seiner Auswahl- und Kontrollpflicht nachzukommen. Es trägt dazu bei, Unfallrisiken frühzeitig zu erkennen, zu analysieren und zu verringern. So soll verhindert werden, dass Führungskräfte aller Ebenen (einschließlich Bauleiter und Poliere) nach einem Arbeitsunfall straf- beziehungsweise zivilrechtlich verfolgt werden.

Mitarbeiter identifizieren sich mit ihrem Unternehmen wesentlich stärker, wenn sich der Arbeitgeber für ihre Arbeitsbedingungen und für ihre Gesundheit interessiert und verantwortlich fühlt. Unter guten und sicheren Arbeitsbedingungen arbeiten die Mitarbeiter motivierter und effektiver. Untersuchungen der Berufsgenossenschaften zeigen, dass sich das Unfallrisiko auf Baustellen durch Verminderung

der psychosozialen Stressfaktoren deutlich senken lässt²⁰. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation wie ein besserer Informationsfluss im Unternehmen sowie ein transparentes, sicherheitsbewusstes Führungsverhalten können positiv dazu beitragen. Ein guter Sicherheitsstandard kann sich nur entwickeln, wenn die Unternehmensleitung und die Führungskräfte die Sicherheit vorleben und den Mitarbeitern die Zeit und die Mittel für die notwendigen Sicherheitsmaßnahmen geben. Eine Führungskraft, die ohne Schutzkleidung die Baustelle betritt, wirkt automatisch negativ auf das Sicherheitsverhalten der Projektbeteiligten. Voraussetzung für sichere Arbeitsbedingungen sind klare projektspezifische Regeln, die von allen Projektbeteiligten verpflichtend einzuhalten sind und deren Umsetzung kontinuierlich kontrolliert wird.

Die Faktoren, die den Arbeitssicherheitsstandard der Baustelle beeinflussen, sind entweder eher konjunkturell oder eher unternehmerisch geprägt (Abbildung 7). Der Unternehmer hat beispielsweise auf das Sicherheitsverhalten der Projektbeteiligten maßgeblichen Einfluss, während er auf die konjunkturbedingte Situation der Bauindustrie nur einen sehr geringen Einfluss hat.

Bei dem Einflussfaktor „Qualifikation des Personals“ wird das Problem deutlich, welches sich für die Generalunternehmer bei der Umsetzung der Arbeitssicherheit ergibt. Bei einer möglichen Verbesserung der konjunkturellen Lage ist auf Grund der anhaltend schlechten Preissituation nicht mit steigenden Beschäftigungszahlen im Bauhauptgewerbe zu rechnen. Auch in Zukunft wird der Einsatz von Niedriglohn-Arbeitskräften notwendig sein, um die Existenz des Unternehmens nicht zu gefährden.

Die Unternehmer beziehungsweise Generalunternehmer müssen ihr Managementsystem unter Berücksichtigung der genannten Einflussfaktoren ausrichten. Ein besonderer Schwerpunkt muss dabei auf der Förderung des Sicherheitsverhaltens der Projektbeteiligten liegen. Denn der Sicherheitsstandard wird maßgeblich durch das Verhalten der Projektbeteiligten bestimmt.

²⁰ vgl. Kapitel 2.4

Einflussfaktoren auf den Sicherheitsstandard	Wer kann beeinflussen	Möglichkeit zur Beeinflussung	Bewertung der Einflussfaktoren
Situation der Deutschen Bauindustrie	Staat, Konjunktur	Möglichkeit der Beeinflussung durch die Konjunktur/ den Staat	- andauernde Krise seit 1995, keine Besserung in Sicht
Umfeldbedingungen	Konjunktur, Bauherr (Bauverfahren), Natur		- Umfeldbedingungen werden sich branchenbedingt nicht wesentlich ändern (Witterungseinflüsse, jedes Bauwerk Unikat usw.) - mögliche Besserung durch Erhöhung des Vorfertigungsgrades oder durch neue Techniken z.B. Warnsysteme in der Persönlichen Schutzausrüstung
Qualifikation des Personals	Staat, Konjunktur, Unternehmer		- weiter Einsatz von Niedriglohn-Arbeitskräften mit geringer Qualifizierung, Besserung ist auf Grund der schlechten Preissituation nicht zu erwarten - mögliche Besserung durch Schulung und Unterweisung der Arbeitskräfte
Termindruck/ psychosoziale Belastung	Staat, Unternehmer		- auf Grund der Preissituation in der Branche keine Besserung zu erwarten - mögliche Besserung durch Unterstützung des Unternehmers: Arbeitssicherheit geht vor, ist Chefsache
Sicherheitsverhalten	Projektbeteiligte (Faktor Mensch), Unternehmer, Generalunternehmer (GU)		Möglichkeit der Beeinflussung durch den Unternehmer/ Generalunternehmer

Abbildung 7: Bewertung der Faktoren, die den Sicherheitsstandard auf der Baustelle beeinflussen

Je niedriger der Sicherheitsstandard auf der Baustelle ist, desto mehr unsichere Handlungen finden statt, desto höher ist das Unfallrisiko. Häufig unterschätzen die Unternehmer die negativen Folgen eines niedrigen Arbeitssicherheitsstandards. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten können mit hohen Kosten und erheblichem Produktivitätsverlust verbunden sein. Arbeits- und Gesundheitsschutz wird oftmals als notwendiges Übel empfunden, das mit unnötigem Zeitaufwand verbunden ist. Unternehmer müssen die wirtschaftlichen Chancen erkennen, die sich ergeben, wenn sie Arbeits- und Gesundheitsschutz als unternehmerisches Ziel betreiben.

Etwa 80 Prozent aller Arbeitsunfälle resultieren aus gefährlichem Verhalten, nicht aus technischen Mängeln²¹. Die Ursachen dafür liegen zum Beispiel in²²:

- dem Fachwissen, der Ausbildung und Qualifikation der Mitarbeiter
- der Motivation der Beschäftigten
- der Einschätzung des Risikos
- der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten
- dem Betriebsklima
- dem Informationsfluss.

Die schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Suva) hat das Verhältnis von Unfallereignissen unterschiedlichen Schweregrades untersucht. Die so genannte "Unfallpyramide" verdeutlicht den direkten Zusammenhang zwischen der Zahl unsicherer Handlungen und der Zahl der Unfälle (Abbildung 8). Demnach kommen auf einen tödlichen Unfall 100 000 unsichere Handlungen²³. Die Reduzierung dieser Handlungen kann nur durch verhaltensorientierte Maßnahmen gelingen.

Bisherige Maßnahmen wie Schulungen, Unterweisungen und Einweisungen basieren darauf, an das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeiter und der Nachunternehmer zu appellieren und sie dadurch zu motivieren, sich an die Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu halten. Die Realität zeigt, dass diese Maßnahmen häufig nicht erfolgreich sind. Auch wenn die Beteiligten eine hohe Qualifikation hinsichtlich des Arbeitsschutzes haben, ist letztendlich das sicherheitsgerechte Verhalten entscheidend. Die besten Sicherheitsvorschriften und -vorkehrungen sind nur erfolgreich, wenn die Projektbeteiligten aus eigenem Antrieb beziehungsweise mit Selbstverantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sorgen.

²¹ vgl. Kapitel 2.1.5 Sicherheitsverhalten

²² Diederichs, C. J.: Handbuch der strategischen und taktischen Bauunternehmensführung, Wiesbaden und Berlin 1996, S. 257

²³ Schrandt, Peter: www.stgb.de, Die Industrie der Steine und Erden (Ausgabe 04/2004), Wirtschaftliche Aspekte der Prävention: Sicher kostet Geld – Unsicher kostet mehr Geld

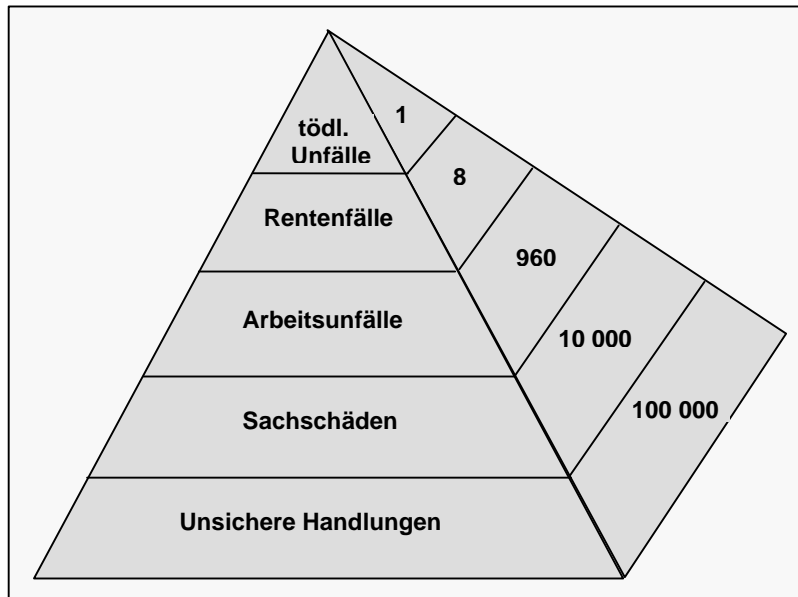


Abbildung 8: Unfallpyramide nach den Erkenntnissen der Suva

Neue Methoden sind notwendig, die auf das Verhalten der Projektbeteiligten ausgerichtet sind und die Randbedingungen der derzeitigen Baukonjunktur berücksichtigen. Zugleich sollen sie nachhaltig dazu beitragen, den Prozentsatz der durch organisatorische und persönliche Mängel verursachten Unfälle zu reduzieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auf Großbaustellen viele verschiedene Firmen beteiligt sind und die Zusammensetzung der Beteiligten auf jeder Baustelle anders ist. Weiterhin ist zu beachten, dass der Generalunternehmer keinen direkten Einfluss auf die Mitarbeiter des Nachunternehmers hat.

6. Entwicklung der Methode zur Reduzierung des Unfallrisikos

Im Folgenden werden verschiedene, verhaltensorientierte Maßnahmen beleuchtet und darauf basierend die Methode entwickelt, die unter Berücksichtigung der Randbedingungen des Bauens eine Reduzierung der Unfallhäufigkeit auf der Baustelle erwarten lässt.

6.1. Verhaltensorientierte Maßnahmen

Das Sicherheitsverhalten der am Bau Beteiligten wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Durch Schulungen und Unterweisungen müssen den Arbeitnehmern zunächst die notwendigen Kenntnisse zur Ausführung der Arbeiten vermittelt werden. Dies ist Voraussetzung dafür, dass sie in der Lage sind, das mit den Arbeiten verbundene Risiko einzuschätzen und sich sicherheitsgerecht zu verhalten.

Das Erleben oder Erleiden eines Unfalls wirkt sich in der Regel auf das Verhalten aus. Aber auch die positive oder negative Reaktion des Vorgesetzten oder Dritter auf ein bestimmtes Verhalten hat Einfluss darauf, ob sich dieses Verhalten in Zukunft wiederholt oder ändert (Abbildung 9). Das heißt, das Sicherheitsverhalten der Projektbeteiligten wird von seinen positiven beziehungsweise negativen Konsequenzen gesteuert. Wenn ein Arbeitnehmer wiederholt mit einer gefährlichen Situation konfrontiert wird, ohne negative Reaktionen (Konsequenzen) oder einen Unfall zu erleiden, verliert er nach und nach die Angst davor und unterschätzt die eigene Gefährdung. Das Verhalten wird zur Gewohnheit und steigert zugleich das Unfallrisiko. In der Psychotherapie wird in diesem Fall von systematischer Desensibilisierung gesprochen²⁴.

In den vergangenen Jahrzehnten wurden verschiedene Ansätze zur Verbesserung der betrieblichen Sicherheit entwickelt. Dazu gehört der Ansatz der verhaltensbasierten Sicherheit (Behavior Based Safety, BBS), der sich nach Boyce²⁵ von anderen Ansätzen in einigen Punkten unterscheidet. Ziel ist es, durch eine Erhöhung

²⁴ Bördlein, Christoph: Verhaltensorientierte Arbeitssicherheit (Behavior-Based Safety, BBS), 3. Grundlagen von BBS, www.verhalten.org, Zugriff am 26.07.2004

²⁵ Boyce, T.E.: What is behavioral Safety?, 2003, www.behavior.org, Zugriff am 21.11.2003

des Anteils des sicheren Arbeitsverhaltens die Zahl der unsicheren Handlungen zu reduzieren. Hintergrund ist wie bei der Suva (vgl. Kapitel 5) die Unfallpyramide, die den direkten Zusammenhang zwischen der Zahl der unsicheren Handlungen und der Zahl der Arbeitsunfälle verdeutlicht. BBS ist ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess, an dem die Mitarbeiter maßgeblich beteiligt werden. Das System basiert auf der strukturierten Beobachtung des Verhaltens und der Rückmeldung darüber sowie der zielorientierten Auswertung der Beobachtungsdaten. Dabei wird im Gegensatz zur Bestrafung von Fehlverhalten versucht, die Mitarbeiter durch Anreize (z.B. Lob, arbeitsbezogene Preise, Sachpreise) zum sicherheitsgerechten Verhalten zu motivieren.

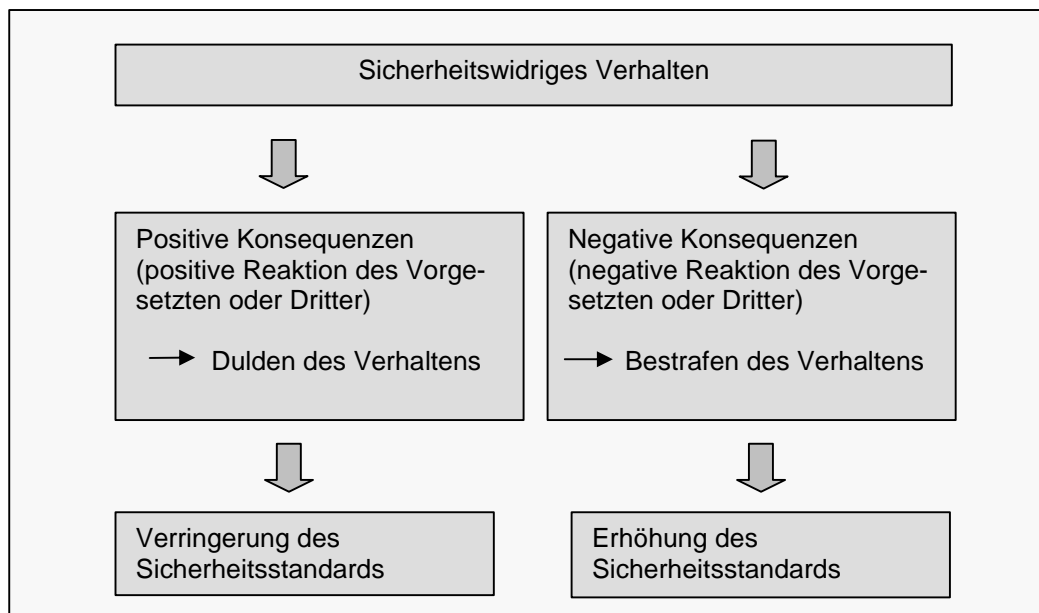


Abbildung 9: Steuern des Verhaltens durch positive oder negative Konsequenzen

DuPont ist eines der größten Unternehmen der amerikanischen Chemieindustrie und ein Vorreiter in der Arbeitssicherheit. 96 Prozent der Arbeitsunfälle bei DuPont resultieren aus gefährlichem Verhalten. DuPont hat basierend auf dem BBS-System ein Arbeitssicherheitsprogramm aufgebaut. Fällt ein Mitarbeiter durch unsicheres Verhalten auf, wird mit dem Mitarbeiter über den Fall gesprochen und in diesem Zuge auf die möglichen Folgen des unsicheren Verhaltens hingewiesen. Der Name des Mitarbeiters, der sich bei seiner Arbeit unsicher verhalten hat, wird nicht dokumentiert.

Nach Bördlein gilt der Grundsatz, dass sich Verhalten in der Regel besser durch positive Verstärkung der Arbeitssicherheit (Erhöhung der Auftretenswahrscheinlichkeit des sicheren Verhaltens) als durch Bestrafung formen lässt²⁶. Die positive Verstärkung erzielt ihre beste Wirkung, wenn sie unmittelbar dem Verhalten folgt. Beispielsweise sind Lob und Anerkennung für schulische Leistungen nur dann Verstärker, wenn sie möglichst sofort auf das Verhalten folgen. Halbjährliche Zeugnisse sind in der Regel keine Verstärker²⁷.

Die Bestrafung ist eine Sanktion gegenüber einem bestimmten Verhalten, das in der Regel als Unrecht beurteilt wird, beispielsweise die Nichtbefolgung von vereinbarten Regeln oder die Nichteinhaltung von Verboten. Die Bestrafung führt zu einer Reduzierung der Auftretenswahrscheinlichkeit, das heißt zu einer Schwächung oder Unterdrückung des betreffenden Verhaltens²⁸. Die beste Wirkung erzielt die Bestrafung, wenn sie unmittelbar auf das unerwünschte Verhalten erfolgt. Bei der Verhängung von Strafen sollte die alternative Verhaltensweise gezeigt werden.

Als Erziehungsmittel wird die Strafe recht häufig eingesetzt, um das Auftreten unerwünschten Verhaltens in der Zukunft zu verhindern. Ein Nachteil der Anwendung liegt darin, dass das unerwünschte Verhalten nur unterdrückt und nicht auf Dauer verhindert wird. Es tritt oftmals wieder auf, wenn es ungestraft ausgeführt werden kann. Strafen können bei dem Empfänger unerwünschte Nebenwirkungen wie Aggression, Ängstlichkeit oder Abneigung hervorrufen. Die Strafe sollte zur Anwendung kommen, wenn das Verhalten sofort unterdrückt werden muss, weil zum Beispiel andere Personen gefährdet sind und andere Methoden versagt haben²⁹. Diese Voraussetzungen sind auf der Baustelle gegeben. Im Folgenden wird die Anwendung und Wirkung von Strafen auf verschiedenen Gebieten untersucht.

²⁶ Bördlein, Christoph: Verhaltensorientierte Arbeitssicherheit (Behavior-Based Safety, BBS), 3. Grundlagen von BBS, www.verhalten.org, Zugriff am 26.07.2004

²⁷ Edelman, Walter: Lernpsychologie, 5. Auflage, Weinheim 1996, S. 125

²⁸ Edelman, Walter: Lernpsychologie, 5. Auflage, Weinheim 1996, S. 142

²⁹ Keller, Josef A.; Novak, Felix: Kleines Pädagogisches Wörterbuch, Grundbegriffe – Praxisorientierungen – Reformideen, Freiburg Basel Wien 1993, S. 334

6.2. Anwendung und Wirkung von Strafen beziehungsweise Sanktionen

Wie in der Bauindustrie werden auch im Straßenverkehr zahlreiche Maßnahmen hinsichtlich der Verkehrssicherheit und Reduzierung der damit verbundenen Unfallhäufigkeit und –schwere unternommen. Das Institut für Fahrzeugsicherheit erarbeitet auf Basis von detaillierten Unfallauswertungen seit vielen Jahren Empfehlungen zur Verbesserung der Fahrzeugsicherheit. Ein Beispiel dafür ist die Empfehlung zur Benutzung des Sicherheitsgurtes. Der Nutzen des Sicherheitsgurtes war anfangs umstritten. Aber eine Studie des Instituts für Fahrzeugsicherheit (IFM)³⁰ vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) brachte 1972 Klarheit. Laut Studie liegt die Wahrscheinlichkeit, sich mit einem Gurt beim Unfall stärker zu verletzen als ohne, unter einem Prozent. Diese Erkenntnisse führten 1976 zur Einführung der Gurtpflicht. Die wirkliche Wende im Verhalten der Autofahrer brachte aber erst das Bußgeld im Jahre 1984. Der Prozentsatz der Autofahrer, die sich angurten, stieg von 60 auf 90 Prozent³¹. Wie vom IFM vorhergesagt, wurden hierdurch im darauffolgenden Jahr 15.000 weniger Menschen im deutschen Straßenverkehr verletzt und 1.400 weniger getötet.

Durch intensive Aufklärung und Verkehrserziehung wird weiterhin versucht, die Verkehrssicherheit zu verbessern. Es steht außer Frage, dass für die wirksame Sicherheit im Straßenverkehr den Verkehrsverstößen auch mit Sanktionen begegnet werden muss³². Bereits 1968 hat der Gesetzgeber durch die Einführung eines neuen Bußgeldverfahrens die Grundlage für die Verfolgung und Ahndung von Verstößen im Straßenverkehr geschaffen. Seit 01.01.1990³³ gibt es einen bundeseinheitlichen Bußgeldkatalog. Dieser enthält die wesentlichen Arten von Fehlverhalten beziehungsweise die Verstöße im Straßenverkehr, die immer wieder vorkommen und deren Bekämpfung für die Verkehrssicherheit wichtig ist. Ab einer Buße von 40 EUR erfolgt ein Eintrag im Verkehrszentralregister in Flensburg mit Punkten, in schwerwiegenden Fällen kann zusätzlich ein Fahrverbot verhängt

³⁰ seit 01.01.2004 wurden das Institut für Fahrzeugsicherheit und das Institut für Straßenverkehr zusammengefasst und agieren nun unter dem Namen Verkehrstechnisches Institut der Deutschen Versicherer

³¹ Institut für Fahrzeugsicherheit, Positionen Nr. 04, Forschungsarbeit, die Leben rettet, Bonn September/Oktober 1997

³² Janiszewski, Horst/ Buddendiek, Hans: Verwarnungs- und Bußgeldkatalog mit Punktsystem, 7. Auflage, München 2000, S.1

³³ grundlegende Erneuerung des Bußgeldkatalogs im November 2001

werden. Durch die Verordnung zur Änderung straßenverkehrsrechtlicher und personenbeförderungsrechtlicher Vorschriften wurde im April 2004 der Bußgeldkatalog umfassend erneuert beziehungsweise ergänzt. Mit der Verordnung soll die Verkehrssicherheit, insbesondere im Zusammenhang mit dem Bus- und Lkw-Verkehr, verbessert werden. Zu den Verschärfungen gehören

- die Bußgeldbewährung für das Nichtanlegen von Sicherheitsgurten in Bussen
- die bußgeldbewährte Verpflichtung des Fahrzeugführers, auf die Verhaltenspflicht zum Anlegen von Sicherheitsgurten hinzuweisen
- die Verschärfung der Sanktionen für Geschwindigkeitsübertretungen und verkehrssicherheitsgefährdende Mängel von Bussen und LKW
- die schärfere Ahndung der Handy-Benutzung während der Fahrt, für die nun statt eines Verwarnungsgeldes eine Geldbuße verhängt wird, die zusätzlich mit einem Punkt im Verkehrszentralregister eingetragen wird³⁴.

Beim Vorliegen eines Verstoßes muss die Bußgeldbehörde aber nicht in jedem Fall die im Bußgeldkatalog festgelegten Bußgelder verhängen. Vielmehr liegt es in ihrem Ermessen, ob sie überhaupt einschreitet oder ob sie von einer Verfolgung des Verfahrens absieht. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn durch den Verstoß keine besondere Gefährdung entstanden ist oder es sich um eine geringfügige Verfehlung der Vorschriften handelt.

Nach Janiszewski/Buddendiek³⁵ haben die Bußgeldkataloge entgegen früherer Bedenken nicht nur in der Rechtsprechung ihre Anerkennung und Bestätigung gefunden. Sie haben sich in der täglichen Praxis bewährt und sind aus dem Bereich der Ordnungswidrigkeiten im Straßenverkehr nicht mehr wegzudenken. Zudem haben sie in anderen Rechtsgebieten Nachahmung gefunden, zum Beispiel auch bei Verstößen gegen die Arbeitsschutzvorschriften, wo die Ahndung durch die staatlichen Behörden und Berufsgenossenschaften erfolgt.

³⁴ Industrie- und Handelskammer Essen, Verkehrs-Informationsdienst 8-9/2004, Essen 2004, S. 156

³⁵ Janiszewski, Horst/ Buddendiek, Hans: Verwarnungs- und Bußgeldkatalog mit Punktsystem, 7. Auflage, München 2000, S.2

6.2.1. Ahndung von Verstößen gegen Arbeitsschutzvorschriften

In Deutschland gibt es seit über 100 Jahren das „Duale Arbeitsschutzsystem“, in dem sich staatliche Arbeitsschutzbehörden und Berufsgenossenschaften gemeinsam, aber mit unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen und Kompetenzen, für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit einsetzen.

6.2.1.1. Ahndung durch die Staatlichen Arbeitsschutzbehörden

Die Überwachung des Arbeitsschutzes nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist Aufgabe der staatlichen Arbeitsschutzbehörden (Staatliche Ämter für Arbeitssicherheit, Gewerbeaufsichtsämter). Zusätzlich dazu haben die Behörden die Arbeitgeber bei der Erfüllung der Arbeitsschutzpflichten zu beraten. Im Rahmen ihrer Überwachungsaufgabe dürfen die staatlichen Arbeitsschutzbehörden Auskünfte und Unterlagen verlangen sowie die Betriebe und Dienststellen betreten, besichtigen und überprüfen. Darüber hinaus haben sie die Befugnis, Maßnahmen anzuordnen, die der Arbeitgeber und die verantwortlichen Personen beziehungsweise die Beschäftigten zur Erfüllung der Pflichten im Arbeitsschutzrecht zu treffen haben. Die Abwendung von besonderen Gefährdungen für Leben und Gesundheit der Beschäftigten hat dabei oberste Priorität. Wenn Gefahr im Verzug ist, hat die Behörde zur Ausführung der Anordnung eine angemessene Frist zu setzen. Sofern die notwendigen Maßnahmen zur Mangelbeseitigung nicht sofort ausgeführt werden, hat sie das Recht, den von der Anordnung betroffenen Bereich beziehungsweise das Arbeitsmittel stillzulegen.

Nach § 25 ArbSchG sind die staatlichen Arbeitsschutzbehörden befugt, Verstöße gegen Sicherheitsvorschriften und Anordnungen zu ahnden. Bei Verstößen gegen Rechtsverordnungen, die auf Grund des Gesetzes erlassen worden sind, können die Behörden Geldbußen bis zu 5000 EUR festlegen. In Fällen, in denen Arbeitgeber oder verantwortliche Personen gegen vollziehbare Anordnungen verstoßen, kann die Geldbuße bis zu 25000 EUR betragen. Hält ein Beschäftigter sich nicht an die Anordnung der Behörde, muss er mit einer Geldstrafe von bis zu 5000 EUR rechnen. Wer beharrlich gegen eine vollziehbare Anordnung verstößt oder vorsätzlich das Leben und die Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet, muss mit einer Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr rechnen (§ 26 ArbSchG).

6.2.1.2. Ahndung durch die Berufsgenossenschaften

Die Berufsgenossenschaften haben die gesetzliche Verpflichtung, in den Unternehmen die Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu überwachen. Dazu gehört auch die Beratung der Unternehmer und der Versicherten. Rechtsgrundlagen für diese Aufgaben sind das Siebte Buch des Sozialgesetzbuches (SGB VII) und die Unfallverhütungsvorschriften. Darin enthalten sind Bestimmungen über erforderliche Einrichtungen sowie Anordnungen und Maßnahmen, die der Unternehmer zu treffen hat. Des Weiteren beinhalten die Unfallverhütungsvorschriften Vorgaben für das Verhalten der Versicherten zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

Die Beratungs- und Überwachungstätigkeit wird von fachlich besonders ausgebildeten Aufsichtspersonen (Technische Aufsichtspersonen) durchgeführt. Sie haben das Recht, die Betriebe zu betreten, zu besichtigen und zu prüfen sowie Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe zu untersuchen. Zur Beseitigung von Unfallgefahren sind sie berechtigt, Anordnungen zu treffen, die der Unternehmer oder auch der Arbeitnehmer direkt umzusetzen hat. Dabei ist es nicht von Bedeutung, ob bereits ein Schaden entstanden ist. Entscheidend sind die Gefährdung und das Unfallrisiko, das durch den Verstoß gegen die Unfallverhütungsvorschriften entsteht.

Die Tiefbau-Berufsgenossenschaft hat in ihrem Jahresbericht 2003 Angaben zur Zahl der getroffenen Anordnungen und der verhängten Bußgelder gemacht³⁶. Insgesamt führten die Technischen Aufsichtsbeamten 43988 Besichtigungen auf Baustellen, Bauhöfen und in Werkstätten durch. In Verbindung mit Beanstandungen der Technischen Aufsichtsbeamten wurden den Unternehmen insgesamt 9899 Auflagen in schriftlicher Form erteilt. Die festgestellten Mängel führten je nach Schwere und Bedeutung zu einer mündlichen oder schriftlichen Anordnung. Die Berufsgenossenschaft hat das Recht, bei Verstößen gegen die Unfallverhütungsvorschriften (§15 SGB VII) oder gegen vollziehbare Anordnungen (§17, §19 SGB VII) ein Bußgeld von bis zu 10000 EUR zu verhängen (§ 209 SGB VII).

³⁶ Tiefbau-Berufsgenossenschaft: Jahresbericht 2003, Download unter www.jahresbericht-tbg.de

Die Höhe des Bußgeldes entscheidet die Berufsgenossenschaft nach pflichtgemäßem Ermessen. Dabei werden Faktoren wie die Schwere der Ordnungswidrigkeit, der Grad des Verschuldens (vorsätzlich oder fahrlässiges Handeln) und die wirtschaftlichen Verhältnisse desjenigen berücksichtigt, der den Verstoß begangen hat. Hat der Unternehmer den Verstoß verursacht, beispielsweise indem er die Materialien für Sicherheitseinrichtungen nicht zur Verfügung gestellt hat, wird die Höhe der Geldbuße in Anlehnung an den Anschaffungswert der Sicherheitseinrichtungen festgelegt. Hintergrund ist, dass das Bußgeld den wirtschaftlichen Vorteil der fehlenden Sicherheitsmaßnahmen überdecken soll.

Beanstandungen und Anordnungen	2002	2003
Zahl der besichtigten Unternehmen	5 370	5 235
Zahl der Besichtigungen	44 684	43 988
Auflagen in schriftlicher Form	9 417	9 899
Anordnungen, Gesamtzahl	890	744
davon Anordnungen nach § 17 Abs. 1 SGB VII	229	156
davon Anordnungen, sofort vollziehbar nach § 19 Abs. 2 SGB VII	661	588
Zahl der Geldbußen	97	140

Tabelle 3: Beanstandungen und Anordnungen durch die Tiefbau- Berufsgenossenschaft in den Jahren 2002 und 2003

Die Aufsichtsbeamten der Tiefbau-Berufsgenossenschaft haben 2003 wegen Verstößen gegen Unfallverhütungsvorschriften oder Verstößen gegen vollziehbare Anordnungen 140 Geldbußen in einer Gesamthöhe von 48750 EUR verhängt³⁷.

Höhe der Geldbuße in Euro	gegen Unternehmer		gegen Versicherte	
	Anzahl	Summe in Euro	Anzahl	Summe in Euro
bis 25	-	-	-	-
über 25 bis 250	-	-	53	9 025
über 250 bis 500	8	3 500	60	23 500
über 500	7	5 250	12	7 450
Gesamt 2003	15	8 750	125	39 975

Tabelle 4: Geldbußen durch die Aufsichtsbeamten der Tiefbau- Berufsgenossenschaft im Jahre 2003

³⁷ Tiefbau-Berufsgenossenschaft: Jahresbericht 2003, Download unter www.jahresbericht-tbg.de

6.3. Bewertung und Entwicklung der Methode

Bei verhaltensorientierten Maßnahmen lassen sich verschiedene Herangehensweisen unterscheiden. Dazu gehören die positive Verstärkung und die Bestrafung. Beide Ansätze haben sich auf verschiedenen Gebieten bewährt. Das Unternehmen DuPont hat sein Arbeitsschutzmanagement erfolgreich nach den Grundsätzen der positiven Verstärkung beziehungsweise der verhaltensbasierten Sicherheit (BBS) aufgebaut³⁸. DuPont ist ein Chemieunternehmen und gehört zur stationären Industrie. Das heißt, die Arbeiten finden immer am gleichen Ort statt, die Fertigungsprozesse sind klar strukturiert und weitgehend automatisiert. Es wird mit eigenen Mitarbeitern produziert. Diese Randbedingungen unterscheiden sich stark von den sich ständig ändernden Umfeldbedingungen auf der Baustelle³⁹. Das damit verbundene höhere Unfallrisiko lässt sich an der Unfallquote ablesen. Während die Chemiebranche 2003 eine Unfallhäufigkeit von 17 meldepflichtigen Arbeitsunfällen pro 1000 Beschäftigte hatte, war die Unfallhäufigkeit in der Baubranche mit 73 viermal so hoch. BBS- Maßnahmen wie bei DuPont lassen auf Grund der Randbedingungen auf der Baustelle und der vielen Beteiligten mit unterschiedlicher Qualifikation keine deutliche Besserung der Unfallhäufigkeit erwarten. Sie eignen sich als zusätzliche unterstützende Maßnahme.

Das Beispiel der Einführung des Sicherheitsgurtes aus dem Bereich der Verkehrssicherheit zeigt die „Motivation“ der Betroffenen, sich an Regeln zu halten, wenn der Verstoß gegen diese Regeln mit einem Bußgeld geahndet wird. Zugleich wurde mit der Maßnahme erfolgreich die Verkehrssicherheit erhöht. Die Verhängung von Bußgeldern hat sich demnach bewährt. Mit der Überarbeitung des Bußgeldkataloges im Jahre 2004, insbesondere der Verschärfung bezüglich des Bus- und LKW-Verkehrs, hat der Gesetzgeber die Konsequenzen aus den zum Teil schweren Unfällen mit Reisebussen und LKW gezogen.

Im Bereich des Arbeitsschutzes haben sowohl das Staatliche Amt für Arbeitsschutz als auch die Berufsgenossenschaften das Recht, bei Verstößen gegen die staatlichen Arbeitsschutzvorschriften und die Unfallverhütungsvorschriften Buß-

³⁸ vgl. Kapitel 6.1

³⁹ vgl. Kapitel 2.2

gelder zu verhängen. Die Gesetzesgrundlage für die Möglichkeit der Ahndung ist allerdings verschieden. So muss ein Arbeitnehmer, der die persönliche Schutzausrüstung (PSA) nicht benutzt, mit einem Bußgeldbescheid vom Staatlichen Amt für Arbeitsschutz nach § 15 (2) ArbSchG und der PSA –Benutzungsverordnung oder aber seitens der Berufsgenossenschaft nach §30 BGV A1 rechnen. Bei den Geldbußen handelt es sich um verwaltungsrechtliche Sanktionen auf Grund von Ordnungswidrigkeiten, nicht um Strafen im juristischen Sinne. Da die Bau- Berufsgenossenschaften ähnlich wie die staatlichen Arbeitsschutzbehörden aus Kostengründen nur stichprobenartig die Baustellen besuchen können, ist die Überwachung der Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften nur in begrenztem Umfang möglich. Zudem werden ausschließlich rechtliche Vorgaben geprüft. Projektspezifische Vorgaben bleiben unberücksichtigt.

An diesem Punkt setzt die im Rahmen der Dissertation entwickelte Methode an. Ziel ist es, das Unfallrisiko auf Baustellen durch verhaltensorientierte Maßnahmen in Form von Sanktionen zu reduzieren. Die Sanktionsmethode beinhaltet, dass der Generalunternehmer Verstöße gegen spezifische Sicherheitsregeln ahndet. Dies schließt sowohl die Verstöße eigener als auch diejenigen der Mitarbeiter von Nachunternehmern ein. Hintergrund ist, dass der Generalunternehmer im Rahmen seiner Garantenstellung für die Sicherheit und Gesundheit aller Projektbeteiligten verantwortlich ist.

Durch die Anwendung einer Sanktionsordnung soll sichergestellt werden, dass die rechtlichen Vorschriften und projektspezifischen Vorgaben eingehalten werden. Bei den Sanktionen wird je nach Art und Schwere des Verstoßes zwischen Geldbußen und Baustellenverweisen unterschieden. Die Geldbußen werden dem Verstoß angemessen festgelegt. Der Generalunternehmer oder ein von ihm beauftragter Dritter kontrollieren konsequent die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften auf der Baustelle. Die Kontrollen werden nicht angekündigt, sie finden im Rahmen der normalen Baustellenbegehungen durch den jeweiligen Bauleiter statt. Die Häufigkeit der Kontrollen richtet sich zum Beispiel nach der Gefährdung, der Projektgröße und der Zahl der auf dem Projekt Beschäftigten.

Die Verhängung von Sanktionen ist vielen Menschen unangenehm. Aber die Gefahr, wegen unterlassener Kontrollpflicht oder aufgrund eines Anweisungsverschuldens im Falle eines Unfalles strafrechtlich oder zivilrechtlich belangt zu werden, wiegt wesentlich schwerer. In diese Situation kann beispielsweise der Bauleiter des Generalunternehmers leicht geraten, da er sich in der Garantenstellung befindet. Hinzu kommt die schlechte finanzielle Lage der Berufsgenossenschaften. Durch detaillierte Nachuntersuchungen von Unfällen verfolgen die Berufsgenossenschaften das Ziel, Projektbeteiligten die Verantwortung für Unfälle nachzuweisen und die zivilrechtliche Verfolgung einzuleiten, um einen möglichst hohen Anteil der Unfallfolgekosten auf dem Regressweg erstattet zu bekommen. Da die Sanktionsmethode darauf abzielt, den Sicherheitsstandard auf der Baustelle zu erhöhen, würde sich demnach bei erfolgreicher Anwendung auch die Gefahr der zivilrechtlichen Haftung der Projektbeteiligten reduzieren.

Das konsequente Ergreifen von Sanktionen bei der Umsetzung der Sanktionsmethode wird nach den Erfahrungen aus dem Bereich der Verkehrssicherheit das sicherheitsgerechte Verhalten der Projektbeteiligten fördern und das Unfallrisiko auf der Baustelle reduzieren. Die zu erwartende geringere Unfallhäufigkeit wird die unfallbedingten Kosten in Folge Ausfalltagen senken. Auch Kosten in Folge Baustellen-Stilllegung sollen so vermieden werden.

7. Prüfung der Umsetzbarkeit der Sanktionsmethode aus juristischer Sicht

Voraussetzung für die Umsetzung der beschriebenen Sanktionsmethode (vgl. Kapitel 6.3) ist die Prüfung der Methode aus Sicht der deutschen Gesetzgebung. Dabei werden die Voraussetzungen erarbeitet, die aus Sicht des Generalunternehmers notwendig sind, um

- alle Projektbeteiligten zur Einhaltung von projektspezifischen Sicherheitsregeln zu verpflichten
- ausgewählte Verstöße gegen staatliches Arbeitsschutzrecht und die Unfallverhütungsvorschriften sowie Verstöße gegen projektspezifische Vorgaben durch Sanktionen zu ahnden.

Zunächst ist die vertragliche Bindung zwischen den Projektbeteiligten zu betrachten. Aus Sicht des Generalunternehmers sind folgende Gruppen von Projektbeteiligten zu der Umsetzung der Sanktionsmethode zu verpflichten:

- eigene Mitarbeiter des Generalunternehmers
- Nachunternehmer und durch den Nachunternehmer bestellte Fachbauleiter
- Mitarbeiter der Nachunternehmer.

Der Arbeitsvertrag ist die Basis des Verhältnisses zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer mit gegenseitigen Rechten und Pflichten. Dies gilt gleichermaßen für das Verhältnis des Generalunternehmers zu seinen eigenen Mitarbeitern wie auch für den jeweiligen Nachunternehmer zu seinen eigenen Mitarbeitern. Die Leistungen zwischen dem Generalunternehmer (Auftraggeber) und dem Nachunternehmer werden im Nachunternehmervertrag festgelegt. Zu den Mitarbeitern des Nachunternehmers hat der Generalunternehmer kein direktes Vertragsverhältnis.

Nachfolgend werden die verschiedenen Vertragsverhältnisse und die damit verbundenen Pflichten beleuchtet. Es werden die Möglichkeiten des jeweiligen Vertragspartners dargestellt, die er ergreifen kann, wenn der Vertragspartner seine Pflichten verletzt. Im Anschluss daran erfolgt die Bewertung dieser Möglichkeiten bezogen auf die Sanktionsmethode.

7.1. Einsatz von eigenen Mitarbeitern

Grundlage für das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ist der Arbeitsvertrag. Der Begriff „Arbeitsvertrag“ ist nicht in einer gesetzlichen Regelung definiert. Anknüpfungspunkt ist der Dienstvertrag gemäß §611, Abs.1 BGB. Die Parteien eines Dienstvertrags vereinbaren den Austausch der Leistungen „Dienste“ und „Vergütung“. Wesentlicher Inhalt des Vertrags ist, dass sich der Dienstverpflichtete (Arbeitnehmer) zur Leistung der versprochenen Dienste und der Dienstberechtigte (Arbeitgeber) zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Da im Rahmen eines Arbeitsvertrags eine Dienstleistung gegen Vergütung erbracht wird, ist jeder Arbeitsvertrag ein Dienstvertrag im Sinne des §611 BGB⁴⁰. Ergänzt und konkretisiert wird der Arbeitsvertrag durch

- Gesetze, beispielsweise das Arbeitsschutzgesetz (siehe Kapitel 4.1)
- den Tarifvertrag, der für das Arbeitsverhältnis gilt
- Betriebsvereinbarungen
- den Gleichbehandlungsgrundsatz
- betriebliche Übung
- ungeschriebene Regelungen, z.B. durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers.

Unter betrieblicher Übung wird die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, die den Arbeitnehmer zur Annahme berechtigen, dass ihm diese Leistung oder Vergünstigung auch in Zukunft so gewährt werden (z.B. Weihnachtsgeld). Der Arbeitgeber kann das Entstehen einer solchen betrieblichen Übung verhindern, indem er die Leistung auf Dauer nur unter Vorbehalt gewährt⁴¹.

7.1.1. Pflichten des Arbeitgebers aus dem Arbeitsvertrag

Die Hauptpflicht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis ist die Lohnzahlungspflicht gemäß der Vergütungsregelung im Arbeitsvertrag innerhalb der ge-

⁴⁰ Steckler, B.: Arbeitsrecht und Sozialversicherung, 5. Auflage, Ludwigshafen/Kiel 2001, S.17

⁴¹ BAG 28.02.1996, 10 AZR 516/95, NZA 1996, S. 758

setzlichen Bestimmungen, gegebenenfalls auch ohne Arbeitsleistung des Arbeitnehmers (Urlaub, bei Krankheit des Arbeitnehmers, bei Betriebsstörungen usw.).

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber verschiedene Nebenpflichten (§ 242 BGB) zu beachten. Dazu gehört die Fürsorgepflicht (siehe Kapitel ArbSchG), die verschiedene einzelne Verpflichtungen umfasst. Sie beinhaltet in erster Linie die allgemeine Verpflichtung des Arbeitgebers, die persönlichen Belange des Arbeitnehmers zu achten und zu wahren sowie diesen vor Schäden zu bewahren. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers wird unabhängig davon, dass sie weitgehend gesetzlich geregelt (§§ 618, 619 BGB) ist, überwiegend der Fürsorgepflicht zugeordnet⁴². Demnach hat der Arbeitgeber alle erforderlichen Anordnungen und Maßnahmen zu treffen sowie die erforderlichen Einrichtungen zu schaffen und zu unterhalten, die notwendig sind, um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, alle Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten, das beinhaltet auch das Bereitstellen der vorgeschriebenen persönlichen Schutzausrüstung.

7.1.2. Verletzung der Pflichten des Arbeitgebers

Wenn der Arbeitgeber seine Pflichten nicht oder nicht korrekt erfüllt, hat der Arbeitnehmer vier Möglichkeiten, zu reagieren⁴³. Der Arbeitnehmer kann auf Erfüllung klagen, beispielsweise wenn ihm nicht die persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt wird. Der Arbeitnehmer kann nach §273 BGB seine Arbeitsleistung so lange zurückhalten, bis der Arbeitgeber seine Pflichten erfüllt. Diese Möglichkeit wird der Arbeitnehmer in der Regel aufgrund der betrieblichen Machtverhältnisse nicht ergreifen. Wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der die Weiterarbeit unzumutbar macht, hat der Arbeitnehmer das Recht, nach § 626 BGB fristlos zu kündigen. Diese Möglichkeit sollte der Arbeitnehmer nur in Betracht ziehen, wenn er bereits einen anderen Arbeitsplatz in Aussicht hat.

⁴² Steckler, B.: Arbeitsrecht und Sozialversicherung, 5. Auflage, Ludwigshafen/Kiel 2001, S.72

⁴³ Däubler, W.: Arbeitsrecht, Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium, 4. Auflage, Frankfurt am Main 2002, S. 163

Verursacht der Arbeitgeber durch schuldhaftes Pflichtverletzung einen Schaden, muss er nach § 280 BGB Schadensersatz leisten. Verschulden setzt voraus, dass der Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt hat. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn er durch mangelnde Arbeitssicherheit seiner Pflicht zum Schutz des Lebens und der Gesundheit des Arbeitnehmers nicht nachkommt, indem er dem Arbeitnehmer beispielsweise Sicherheitsvorrichtungen oder persönliche Schutzausrüstung nicht zur Verfügung stellt.

7.1.3. Pflichten des Arbeitnehmers

Die Hauptpflicht des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis ist die Arbeitspflicht entsprechend dem Arbeitsvertrag im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen. Das Weisungs- beziehungsweise Direktionsrecht hat der Arbeitgeber. Einzuhalten sind die Bestimmungen aus Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sowie vom Arbeitgeber vorgegebene allgemeine Arbeitsbedingungen oder Bedingungen aufgrund von betrieblichen Übungen (vgl. Kapitel 7.1). Neben dieser Hauptpflicht hat der Arbeitnehmer verschiedene Nebenpflichten zu erbringen, die im Wesentlichen unter den Begriffen Gehorsamspflicht und Treuepflicht zusammengefasst werden.

Zur Gehorsamspflicht gehört die Befolgung von Weisungen und Anordnungen des Arbeitgebers. Die Weisungen können sich beispielsweise auf die auszuführende Arbeit und das Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb nach Art, Ort und Zeit beziehen. Insofern müssen sich die an einem Bau Beteiligten auch gegebenenfalls einer Zugangskontrolle auf der Baustelle unterziehen. Die Säuberung des Arbeitsplatzes und das Tragen der persönlichen Schutzausrüstung gehören ebenfalls zur Gehorsamspflicht.

Inhalt der Treuepflicht ist die allgemeine Verpflichtung des Arbeitnehmers, die Interessen des Arbeitgebers beziehungsweise des Betriebes zu achten und zu wahren sowie diesen vor Schäden zu bewahren. Die Treuepflicht beinhaltet die Informationspflicht und die Pflicht zur Einhaltung der betrieblichen Ordnung, die unter anderem Regelungen zur Unfallverhütung enthalten kann. Im Rahmen der Informationspflicht hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber oder dem Vorgesetzten

(nach Übertragung der Unternehmerpflichten) Mängel an Arbeitsmitteln oder im Betrieb mitzuteilen, sofern er nicht selbst in der Lage ist, den Mangel zu beheben.

7.1.4. Verletzung der Pflichten des Arbeitnehmers

Leistet ein Arbeitnehmer vorsätzlich die geschuldete Arbeit nicht oder fehlt er beispielsweise unentschuldig, verletzt er damit seine Arbeitspflicht. Dies trifft auch zu, wenn der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht zwar nachkommt, aber eine mangelhafte Arbeitsleistung erbringt, die nicht den vom Arbeitgeber gestellten Anforderungen (z.B. aus dem Arbeitsvertrag oder aus Betriebsanweisungen) entspricht. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer sehr langsam arbeitet, das Arbeitsergebnis fehlerhaft ist oder wenn er seine Pflichten im Arbeitsschutz nicht ordnungsgemäß wahrnimmt.

Sowohl Schlechtleistungen als auch sonstige Pflichtverletzungen werden oftmals dadurch verursacht, dass der Arbeitnehmer seiner Aufgabe nicht gewachsen ist. Ein Arbeitgeber sollte daher stets darauf achten, dass er dem Arbeitnehmer eine Arbeit zuweist, die dieser auch erfüllen kann⁴⁴.

Verletzt der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten, kann der Arbeitgeber verschiedene arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen ergreifen, die im Folgenden erörtert werden.

7.1.4.1. Ermahnung

Die mildeste Form einer Reaktion des Arbeitgebers auf eine Verletzung der Vertragspflichten durch den Arbeitnehmer ist die Ermahnung. Sie wird in der Regel nur bei kleineren Verstößen (Verspätungen, Überziehen der Pause) angewandt. Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer damit daraufhin, sich in Zukunft vertragsgerecht zu verhalten. Um eine betriebliche Übung zu verhindern, ist die Ermahnung oft ein wirksames Mittel. So wird vermieden, dass der Arbeitnehmer den Schluss zieht, der Arbeitgeber dulde sein pflichtwidriges Verhalten.

⁴⁴ Steckler, B.: Arbeitsrecht und Sozialversicherung, 5. Auflage, Ludwigshafen/Kiel 2001, S.116

Die Ermahnung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Sie muss so konkret sein, dass der Arbeitnehmer erkennt, welches Arbeits-, Leistungs- oder Ordnungsverhalten beanstandet und gerügt wird. Im Gegensatz zur Abmahnung fehlt der Ermahnung die Warnfunktion. Zur Vorbereitung einer verhaltensbedingten Kündigung reicht die Ermahnung deshalb nicht aus⁴⁵. Die Ermahnung kann jeder Vorgesetzte erteilen, der dazu berechtigt ist, Anweisungen über Ort, Zeit und Art und Weise der geschuldeten Arbeitsleistung zu geben.

7.1.4.2. Abmahnung

Die Abmahnung ist gesetzlich nicht geregelt. Sie ist ein Produkt beziehungsweise eine Entwicklung der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und stellt damit typisches Richterrecht dar. Das heißt, der Richter entwickelt unter strikter Anwendung juristischer Methoden das Recht weiter. Als Begriff taucht die Abmahnung erstmals in einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) aus dem Jahre 1958 auf. Das Gericht hat festgestellt, es sei in bestimmten Fällen denkbar, dass vor Ausspruch der Kündigung eine Abmahnung erforderlich sei. Den heute gültigen Begriff der Abmahnung hat das BAG am 18.01.1980 in einer grundlegenden Entscheidung definiert⁴⁶. Demnach liegt eine Abmahnung vor, wenn der Arbeitgeber in einer für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennbaren Art und Weise Leistungsmängel beanstandet und damit den Hinweis verbindet, dass im Wiederholungsfalle der Inhalt oder der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet sei.

Die Abmahnung muss nicht schriftlich erfolgen, sie kann auch mündlich ausgesprochen werden. Aus Beweisgründen ist aber die Schriftform zu empfehlen. Die unzureichenden Leistungen beziehungsweise das Fehlverhalten des Arbeitnehmers sind mit konkreten Fakten zu belegen und detailliert nach Ort und Zeit zu beschreiben. So werden Unklarheiten über den beanstandeten Vorgang vermieden⁴⁷. Ein Grund für eine Abmahnung liegt beispielsweise vor, wenn ein Mitarbeiter zum wiederholten Male nicht den vorgeschriebenen Sicherheitshelm trägt, obwohl er bezüglich der Arbeitsschutzvorschriften geschult wurde und in diesem Zu-

⁴⁵ Kleinebrink, Wolfgang: Abmahnung, 2. Auflage, Neuwied/Kriftel 2003, S. 24

⁴⁶ Beckerle, Klaus: Die Abmahnung, 8. Auflage, Planegg/München 2003, S. 13

⁴⁷ Beckerle, Klaus: Die Abmahnung, 8. Auflage, Planegg/München 2003, S. 13

ge auch auf die Helmpflicht hingewiesen wurde. Hier verstößt der Arbeitnehmer gegen seine vertraglichen Nebenpflichten, zu denen es gehört, die Arbeitsschutzpflichten einzuhalten. Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer mittels Abmahnung auf sein nicht vertragsgerechtes Verhalten hin. Er verbindet damit die Aufforderung, ein derartiges pflichtwidriges Verhalten in Zukunft zu unterlassen⁴⁸. Der Abmahnung kommt damit eine Rügefunktion zu⁴⁹.

Die Abmahnung ist nur wirksam, wenn bestimmte formale Voraussetzungen erfüllt sind. Dazu zählen die Darstellung der arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung sowie die Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen für den Fall weiterer Pflichtverletzungen. Diese so genannte Warn- und Ankündigungsfunktion unterscheidet die Abmahnung von der Ermahnung (vgl. Kapitel 7.1.4.1). Aufgrund der großen Bedeutung der Warnfunktion verlangt das Bundesarbeitsgericht für die Wirksamkeit der Abmahnung tatsächliche Kenntnisnahme des Arbeitnehmers⁵⁰.

Die Abmahnung ist ein arbeitsrechtliches Mittel, mit dem sehr sorgfältig und vorsichtig umgegangen werden muss. Sie darf nur von einer Person ausgesprochen werden, die nach ihrer Aufgabenstellung berechtigt ist, Anweisungen zu Ort, Zeit sowie Art und Weise der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung zu erteilen⁵¹. Dazu gehören neben dem Unternehmer alle Mitarbeiter mit Vorgesetzten-Funktionen, die weisungsbefugt sind. Dabei spielt es keine Rolle, ob derjenige auch kündigungsberechtigt ist.

Bei der Vergabe von Abmahnungen hat der Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz kein Mitbestimmungsrecht. Der Arbeitgeber nimmt mit der Abmahnung sein arbeitsvertragliches Rügerecht wahr und fordert den Arbeitnehmer zur Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten auf.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Arbeitnehmer das Recht, gegen eine unberechtigte Abmahnung Klage einzureichen und die Entfernung aus der Personalakte zu fordern. Die Voraussetzung dafür ist gegeben,

⁴⁸ BAG 30.05.1996, 6 AZR 537/95, NZA 1997, S. 145

⁴⁹ Kleinebrink, Wolfgang: Abmahnung, 2. Auflage, Neuwied/Kriftel 2003, S. 9

⁵⁰ BAG 09.08.1984, 2 AZR 400/83, ArbuR 1985, S. 29

⁵¹ BAG 18.01.1980, 7 AZR 75/78, ArbuR 1980, S. 182

wenn die Abmahnung unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält oder der Arbeitgeber die formellen Anforderungen an eine Abmahnung nicht eingehalten hat⁵². Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht hat der Arbeitgeber die Abmahnung, auch wenn sie berechtigt war, nach einer angemessenen Frist aus der Personalakte zu entfernen. Die Zeitspanne ist gesetzlich nicht geregelt. Sie ist nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit festzulegen. Das heißt, sie bemisst sich nach der Schwere der Pflichtverletzung oder dem späteren Verhalten des Arbeitnehmers. Meyer⁵³ empfiehlt bei leichten Verstößen, die Abmahnung bereits nach Ablauf eines Jahres aus der Personalakte zu nehmen. Bei schweren Verstößen rät er hingegen zu einer Zeitspanne von bis zu drei Jahren.

7.1.4.3. Vertragsstrafe

Der Arbeitsvertrag beinhaltet oftmals, vorwiegend vom Arbeitgeber eingeführt, die Vereinbarung einer Vertragsstrafe nach § 339 BGB. Dem zu Folge hat der Arbeitnehmer eine Strafe zu zahlen, wenn er gegen bestimmte Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verstößt. Vertragsstrafen sind nicht unbeschränkt zulässig. Sie sind nur dann wirksam, wenn es sich um erhebliche Pflichtverletzungen handelt, die schuldhaft begangen wurden. Beispiele dafür sind die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist oder die Verweigerung der Erledigung von Arbeitsanweisungen durch den Arbeitgeber.

Die Höhe der Vertragsstrafe muss in der Vertragsvereinbarung festgelegt sein. Vertragsstrafen bis zur Höhe eines Bruttomonatsgehalts werden allgemein als zulässig betrachtet. Als Vertragsstrafe kann auch der Verlust eines dem Arbeitnehmer ansonsten von dem Arbeitgeber gewährten Vorteils vereinbart werden⁵⁴. Die Vertragsstrafe muss grundsätzlich im angemessenen Verhältnis zur Schwere der Pflichtverletzung stehen.

Der Vorteil der Vereinbarung einer Vertragsstrafe gegenüber einer Schadensersatzvereinbarung liegt für den Arbeitgeber darin, dass die Durchsetzung der Vertragsstrafe bei einer Vertragsverletzung wesentlich erleichtert wird. Denn der Ar-

⁵² BAG 30.05.1996, 6 AZR 537/95, NZA 1997, S. 145

⁵³ Meyer, Wolfgang: Betriebliche Rügen und ihre Folgen, 6. Auflage, Planegg/München 1995, S. 34

⁵⁴ Steckler, B.: Arbeitsrecht und Sozialversicherung, 5. Auflage, Ludwigshafen/Kiel 2001, S. 120

beitgeber muss im Falle eines Prozesses keinen konkret eingetretenen wirtschaftlichen Schaden nachweisen. Er kann die Vertragsstrafe als Mindestbetrag verlangen. Ist ihm ein nachweisbarer höherer Schaden entstanden, hat er das Recht, den über die Vertragsstrafe hinausgehenden Schaden zusätzlich geltend zu machen.

Weder die Vereinbarung noch die Geltendmachung einer Vertragsstrafe sind mitbestimmungspflichtig durch den Betriebsrat.

7.1.4.4. Betriebsbuße

Nicht zu verwechseln mit der Vertragsstrafe ist die Betriebsbuße, die als Disziplinarmaßnahme der Ahndung von Verstößen gegen die kollektive betriebliche Ordnung und Sicherheit des Betriebs dient. Die Vertragsstrafe hat dagegen die Sicherung der Ansprüche des Arbeitgebers aus dem Arbeitsvertrag zum Ziel. Das Bundesarbeitsgericht definiert die Regeln zur betrieblichen Ordnung in Anlehnung an das Betriebsverfassungsgesetz als allgemeingültige, für die Arbeitnehmer oder für Gruppen von ihnen verbindliche Verhaltensregeln zur Sicherung des ungestörten Arbeitsablaufs und des reibungslosen Zusammenlebens und Zusammenwirkens der Arbeitnehmer im Betrieb⁵⁵. Durch den Verstoß gegen die betriebliche Ordnung verhält sich der Arbeitnehmer gemeinschaftswidrig. Damit ist der kollektive Bezug gegeben, der nach Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts⁵⁶ Voraussetzung für die Vergabe der Betriebsbuße ist.

Da es sich bei der Einhaltung der betrieblichen Ordnung um eine vertragliche Nebenpflicht des Arbeitnehmers handelt, stellt der Verstoß zugleich eine Verletzung der Vertragspflichten dar. Statt der Betriebsbuße oder in Ergänzung dazu kann der Arbeitgeber daher auch andere Disziplinarmaßnahmen ergreifen (Ermahnung, Abmahnung, etc.).

Durch die Ahndung des Verstoßes nimmt die Rüge bei der Betriebsbuße im Unterschied zur Abmahnung Sanktionscharakter an. Durch diese Ausrichtung unter-

⁵⁵ BAG 09.12.1980, 1 ABR 1/78, ArbuR 1981, S. 220

⁵⁶ BAG 30.01.1979, 1 AZR 342/76, ArbuR 1980, S.217

liegt sowohl die Einführung als auch das Verfahren zur Verhängung einer Betriebsbuße der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrates⁵⁷. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Dabei muss das vorgenannte Verhalten einen Bezug zur betrieblichen Ordnung haben (so genanntes Ordnungsverhalten).

Der betrieblichen Ordnung dienen nach Meyer⁵⁸ beispielsweise Regeln

- die im Interesse des Einzelnen oder Gesamtheit der Arbeitnehmer die Beachtung der Sicherheitsvorschriften gewährleisten sollen
- über die Anzeigepflicht bei erkannten Fehlern und Mängeln an Material, Maschinen, Werkzeugen und Arbeitsmitteln
- über die Ordnung und Sauberkeit am Arbeitsplatz.

Die betriebliche Ordnung wird üblicherweise durch eine Betriebsvereinbarung geregelt. Inhalt der Vereinbarung können auch Maßnahmen wie Sicherheitswettbewerbe sein, die besondere Anreize zur Beachtung der Ordnung geben und zugleich der Durchsetzung und Wahrung der betrieblichen Ordnung dienen⁵⁹.

Betriebsbußen dürfen nur bei vorliegender Betriebsbußordnung verhängt werden⁶⁰, die aufgrund eines Tarifvertrags oder in den meisten Fällen einer Betriebsvereinbarung unter Beteiligung des Betriebsrats zustande gekommen sein muss.

Als Betriebsbußen dürfen beispielsweise Missbilligungen, Verwarnungen, Verweise und Geldbußen verhängt werden. Enthält die Bußordnung keine Zuordnung der einzelnen Betriebsbußen zu den konkreten gemeinschaftswidrigen Verhaltensweisen des Arbeitnehmers, so wird nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verfahren. Dabei muss die festgelegte Rangfolge der Disziplinarmaßnahmen eingehalten werden. Das heißt, vor der Anwendung der schärferen Maßnahme muss die nächst niedrigere Art der Betriebsbuße verhängt werden. Es sei denn, dass die niedrigere Maßnahme keine ausreichende Strafe für die Schwere des Verstoßes

⁵⁷ BAG 07.11.1979, 5 AZR 962/77, ArbBuR 1980, S. 89; BAG 17.10.1989, 1 ABR 100/88, NZA 1990, 193-196

⁵⁸ Meyer, Wolfgang: Betriebliche Rügen und ihre Folgen, 6. Auflage, Planegg/München 1995, S. 50

⁵⁹ BAG 24.03.1981, 1 ABR 32/78, NJW 1982, S.404-405

⁶⁰ BAG 17.10.1989, 1 ABR 100/88, NZA 1990, 193-196

darstellt⁶¹. Im Folgenden wird die Art der Betriebsbußen, angefangen von der mildesten bis zur schärfsten Art, dargestellt (vgl. Tabelle 5).

Die mündliche oder schriftliche Missbilligung ist die mildeste Art der Betriebsbuße. Mit ihr wird ein geringes Fehlverhalten des Arbeitnehmers geahndet. Sie dient der Sensibilisierung des Arbeitnehmers für richtiges Verhalten. Die Missbilligung eignet sich beispielsweise, wenn der Arbeitnehmer wiederholt zu spät zur Arbeit kommt, obwohl die Anfangszeit in der betrieblichen Arbeits- oder Betriebsordnung fest vorgeschrieben ist.

Die Verwarnung wird wie die Missbilligung bei geringeren Verstößen angewandt. Sie kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Im Vergleich zu der Missbilligung hat die Verwarnung einen höheren Disziplinareffekt. Sie wird angewandt, wenn die Missbilligung als Sanktion für die Schwere des Pflichtverstoßes nicht ausreicht.

Im Gegensatz zur Missbilligung und Verwarnung erfolgt der Verweis immer schriftlich. Er wird in der Personalakte vermerkt. Der Verweis wird bei schweren Verstößen erteilt, bei denen eine Verwarnung nicht ausreicht, eine vorherige Verwarnung nicht erfolgreich war oder der Arbeitnehmer wiederholt gegen die betriebliche Ordnung verstößt. Von der Bedeutung her ist der Verweis vergleichbar mit der Abmahnung als individualrechtliche Maßnahme (vgl. Kapitel 7.1.4.2). Bei sehr schweren Verstößen oder bei wiederholten leichteren Verstößen kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mittels Verweis für den Fall des nochmaligen Verstoßes mit der Kündigung drohen. Die Kündigung selbst kann nicht als Betriebsbuße festgelegt werden⁶².

Der Arbeitgeber kann in der Betriebsbußordnung als Betriebsbuße für gemeinschaftswidriges Verhalten auch den Entzug von Sondervergütungen festlegen⁶³. Voraussetzung ist, dass er sich nach den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsvertragsrechtes den Widerruf vorbehalten hat. Möglich ist darüber hinaus auch die Strafversetzung. Sinnvoll ist diese Maßnahme, wenn das gemeinschaftswidrige

⁶¹ Meyer, Wolfgang: Betriebliche Rügen und ihre Folgen, 6.Auflage, Planegg/München 1995, S. 59

⁶² Bährle, Ralph Jürgen: Arbeitsrecht, Stuttgart 1997, S. 86

⁶³ BAG 22.10.1985, 1ABR 38/83, NZA 1986, S.299

Verhalten des Arbeitnehmers in direktem Zusammenhang mit seinem Arbeitsplatz steht und mildere Sanktionen zu keiner Besserung geführt haben⁶⁴.

Art der Betriebsbuße	Mitteilung / Dokumentation	Anwendung	Beispiel
Missbilligung	mündlich oder schriftlich	bei geringen Verstößen	verspäteter Arbeitsbeginn
Verwarnung	mündlich oder schriftlich	bei geringen Verstößen, wenn Missbilligung nicht erfolgreich war	unentschuldigtes Fehlen bei der Arbeit
Verweis	schriftlich	bei mittleren bis schweren Verstößen, wenn Verwarnung nicht erfolgreich war oder bei wiederholten Verstößen	Nichtbefolgen von Anordnungen des Vorgesetzten
Entzug von Sondervergütungen	schriftlich	bei schweren Verstößen, wenn verbale Betriebsbußen wie Missbilligung etc. nicht erfolgreich waren	wiederholtes Nichtbefolgen von Anordnungen des Vorgesetzten
Strafversetzung	schriftlich	bei schweren Verstößen und wenn am Arbeitsplatz keine Besserung zu erwarten ist	heftige Auseinandersetzung mit Arbeitskollegen
Geldbuße	schriftlich	bei schweren Verstößen	Gefährdung von Arbeitskollegen durch sicherheitswidriges Verhalten

Tabelle 5: Anwendung der verschiedenen Arten von Betriebsbußen abhängig von der Schwere des Verstoßes

Des Weiteren besteht die Möglichkeit, in der Betriebsbußordnung alternativ zum Entzug von Sondervergütungen oder einer Strafversetzung Geldbußen festzulegen. Dabei sollten die Verstöße gegen die betriebliche Ordnung konkret beschrieben und mit Geldbußen belegt sein. Das ergibt sich daraus, dass die Geldbuße als schärfste Art der Betriebsbußen angesehen wird und andernfalls erst zum Tragen käme, wenn die nächstschwächere Art (als verbale Betriebsbuße der Verweis) nicht zum Erfolg geführt hat. Die Höhe der Geldbuße muss in angemessenem Verhältnis zur Schwere des Verstoßes stehen. Sie darf in der Regel höchstens einen Tagesverdienst betragen⁶⁵. In Ausnahmefällen sollte die Höhe der Geldbu-

⁶⁴ Meyer, Wolfgang: Betriebliche Rügen und ihre betrieblichen Folgen, 6. Auflage, Planegg/München 1995, S. 68-70

⁶⁵ Steckler, B.: Arbeitsrecht und Sozialversicherung, 5. Auflage, Ludwigshafen/Kiel 2001, S. 121

ße höchstens zwei Tagesverdienste betragen⁶⁶. In jedem Fall muss die Höchstgrenze der einzelnen Geldbuße in der Betriebsbußordnung festgelegt sein.

Betriebsbußen verlieren wie die Abmahnungen nach einer angemessenen Frist ihre Wirkungskraft. Das heißt, nach Ablauf einer bestimmten Frist wird die Betriebsbuße aus der Personalakte entfernt. Die Frist sollte in der Betriebsbußordnung festgelegt werden. Andernfalls bemisst sie sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Bei Verhängung der Betriebsbuße sollte dem Arbeitnehmer die Aufbewahrung in der Personalakte mitgeteilt werden.

7.1.4.5. Gehaltsminderung

Kommt der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht nicht nach, kann der Arbeitgeber nach §326 BGB den Lohn einbehalten. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber aber nicht das Recht, bei fehlerhaft durchgeführten oder nicht vollständig erbrachten Arbeitsleistungen das Gehalt zu mindern^{67, 68}. Dies gilt insbesondere, wenn es sich um Fälle der leichten und mittleren Fahrlässigkeit handelt. Sofern der Arbeitnehmer grob fahrlässig oder vorsätzlich handelt, kann unter dem Aspekt des Rechtsmissbrauchs bei schlechter oder langsamer Arbeitsleistung das Gehalt gemindert werden. Voraussetzung ist allerdings, dass es sich um wiederholte Vorkommnisse handelt, die jeweils mit einer Ermahnung des Arbeitgebers verbunden waren⁶⁹.

Der Verstoß gegen Sicherheitsvorschriften kann zum Verlust des Anspruchs auf Lohnfortzahlung führen, falls deshalb ein Arbeitsunfall eintritt⁷⁰. Ist ein Arbeitsunfall auf erhöhten Alkoholkonsum zurückzuführen, hat der Verunfallte ebenfalls kein Recht auf Lohnfortzahlung.

⁶⁶ Meyer, Wolfgang: Betriebliche Rügen und ihre betrieblichen Folgen, 6. Auflage, Planegg/München 1995, S. 73

⁶⁷ BAG 15.03.1960, 1AZR 301/57, ArbuR 1960 Köln, S. 310

⁶⁸ Däubler, W.: Arbeitsrecht, Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium, 4. Auflage, Frankfurt am Main 2002, S. 164

⁶⁹ Markus, K.: Rechtskunde Arbeitsrecht, Grundlagen für Unterricht und Praxis, Bonn 1993, S. 42

⁷⁰ Voss, Jens-Christian: Praxishandbuch Brandschutz, Köln 2002, Kapitel 12.8.2, Allgemeines zur Persönlichen Schutzausrüstung, S. 2

7.1.4.6. Schadensersatz

Bei Nichterfüllung der Arbeitspflicht oder Schlechterfüllung kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf Erfüllung verklagen und nach § 61 des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) Schadensersatz verlangen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber einen nachweisbaren wirtschaftlichen Nachteil erlitten hat. Zudem haftet der Arbeitnehmer nur im vollen Umfang, wenn er schuldhaft, das heißt grob fahrlässig oder vorsätzlich, gehandelt hat. Schäden, die der Arbeitnehmer bei mittlerer Fahrlässigkeit verursacht, sind in der Regel zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu teilen. Die Verteilungsquote ergibt sich aus verschiedenen Faktoren. Dazu gehören die Gesamtumstände des Schadensanlasses und der Schadensfolgen ebenso wie die Schadenshöhe unter Zumutbarkeitsgesichtspunkten⁷¹.

7.1.4.7. Kündigung

Wenn der Arbeitnehmer seine vertraglichen Arbeitspflichten nicht nur gelegentlich, sondern trotz Abmahnung wiederholt verletzt, kann dies zur ordentlichen (verhaltensbedingten) oder außerordentlichen Kündigung führen⁷². Bei gravierenden Pflichtverletzungen, beispielsweise schwerwiegender Nichteinhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen, ist die Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung möglich (§626 Abs. 1 BGB). Der Pflichtverstoß des Arbeitnehmers hat aber nur dann die nötige Schwere, wenn er schuldhaft begangen wurde. Jede Kündigung bedarf nach §623 BGB der Schriftform. Darüber hinaus sind verschiedene Kündigungsvorschriften sowie die Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten. Bei der ordentlichen Kündigung müssen die gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen und einzelvertraglich vereinbarten Kündigungsfristen eingehalten werden. Die außerordentliche Kündigung wird in der Regel fristlos ausgesprochen. Dabei müssen keine Kündigungsfristen eingehalten werden. Es kann eine bestimmte Frist bis zur Vertragsbeendigung eingeräumt werden. Diese liegt aber in der Regel unter der gesetzlichen Frist.

⁷¹ Etzel, G./ Griebeling, J./ Liebscher, B.: Arbeitsrecht, 8. Auflage, Herne/Berlin 2002, S. 51

⁷² Markus, Katrin: Rechtskunde Arbeitsrecht, Grundlagen für Unterricht und Praxis, Bonn 1993, S.43

7.1.4.8. Bewertung der Anwendung der Sanktionsmethode bei eigenen Mitarbeitern

Nur in wenigen Unternehmen werden bislang arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Verstößen gegen die Arbeitsschutzvorschriften ergriffen. Wenn sich die Gefährdung auf den Baustellen weiter reduzieren soll, können solche Maßnahmen nicht unberücksichtigt bleiben. Der Arbeitgeber kann aufgrund eines Fehlverhaltens verschiedene individual- und kollektivrechtliche Maßnahmen ergreifen, die sich auf das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschiedlich auswirken. Tabelle 6 zeigt die möglichen Reaktionen des Arbeitgebers auf Pflichtverstöße des Arbeitnehmers. Auf Basis der Anwendungsmöglichkeit und der formalen Anforderungen werden die einzelnen Maßnahmen bezüglich ihrer Auswirkungen auf den Arbeitssicherheitsstandard bewertet.

Die Ermahnung ist die mildeste Form der Reaktion auf einen Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten. Im Gegensatz zur Abmahnung fehlt ihr die Warnfunktion (vgl. Kapitel 7.1.4.1). Deshalb hat die Ermahnung bei Mitarbeitern, denen das Sicherheitsbewusstsein und die Motivation zur Arbeitssicherheit fehlen, wenig Erfolgsaussicht. Es ist nicht zu erwarten, dass sich der Sicherheitsstandard auf der Baustelle durch die verstärkte Anwendung von Ermahnungen merklich hebt.

Mit individualrechtlichen Maßnahmen wie Ermahnung, Abmahnung, Vertragsstrafe will der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur ordnungsgemäßen Erfüllung der vertraglichen Pflichten anhalten. Im Vergleich dazu wird mit der Betriebsbuße als kollektivrechtlicher Maßnahme begangenes Fehlverhalten sanktioniert. Der Unternehmer oder Vorgesetzte rügt den Arbeitnehmer, neben seinen arbeitsvertraglichen auch die kollektivvertraglichen Pflichten einzuhalten. Ein Unterschied zu den individualrechtlichen Maßnahmen liegt darin, dass der Betriebsrat das Recht zur Mitbestimmung hat. Während die Abmahnung bei jedem vertragswidrigen Verhalten erteilt werden kann, kommt die Betriebsbuße nur bei Verstößen gegen die kollektive betriebliche Ordnung in Betracht. Demnach kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für einen Verstoß gegen die kollektive betriebliche Ordnung neben der Betriebsbuße auch eine Abmahnung erteilen, da es sich bei der Beachtung der

betrieblichen Ordnung zugleich um eine vertragliche Nebenpflicht des Arbeitnehmers handelt⁷³.

Mögliche Reaktion des Arbeitgebers auf Pflichtverstoß	Anwendung	Formale Anforderungen	Bewertung bezüglich Verbesserung des Arbeitssicherheitsstandards
Ermahnung	<ul style="list-style-type: none"> • bei geringen Verstößen 	<ul style="list-style-type: none"> • mündlich oder schriftlich 	<ul style="list-style-type: none"> • wenig Aussicht auf Erfolg, sofern Sicherheitsbewusstsein nicht vorhanden ist • als Druckmittel zur Verhaltensänderung nicht geeignet
Abmahnung	<ul style="list-style-type: none"> • bei wiederholten Verstößen • bei schweren Verstößen 	<ul style="list-style-type: none"> • schriftlich • Darstellung der arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung • Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Aussicht auf Erfolg, allerdings durch Warnfunktion sehr hartes Mittel (1. Schritt zur Kündigung) • geeignetes Mittel, wenn Ermahnung keine Verhaltensänderung bringt
Betriebsbuße	<ul style="list-style-type: none"> • bei Verstößen gegen die betriebliche Ordnung 	<ul style="list-style-type: none"> • schriftlich • Einbindung des Betriebsrats • Aufstellen einer Betriebsvereinbarung mit Betriebsbußordnung, die klare Verhaltensregeln enthält 	<ul style="list-style-type: none"> • Aussicht auf Erfolg, da die Geldstrafen durch den einzelnen Mitarbeiter getragen werden müssen (siehe Straßenverkehr) • aus der Literatur keine Anwendung auf Arbeitsschutz bezogen bekannt (nur als allgemeine Betriebsordnung)
Gehaltsminderung	<ul style="list-style-type: none"> • bei grob fahrlässigem oder vorsätzlichem Verhalten des Arbeitnehmers 	<ul style="list-style-type: none"> • nur möglich, wenn es sich um wiederholte Ereignisse handelt, die mit einer Ermahnung verbunden waren 	<ul style="list-style-type: none"> • für normale Verstöße ungeeignet • grob fahrlässiges oder vorsätzliches Verhalten ist schwer nachzuweisen
Vertragsstrafe	<ul style="list-style-type: none"> • bei schweren Verstößen, die schuldhaft begangen wurden 	<ul style="list-style-type: none"> • Höhe der Vertragsstrafe muss im Arbeitsvertrag festgelegt sein 	<ul style="list-style-type: none"> • für normale Verstöße ungeeignet, da nur bei erheblichen Verstößen anwendbar (Nachweis der Schuld notwendig)
Schadensersatz	<ul style="list-style-type: none"> • bei schweren Verstößen, die eine größere Schadenssumme hervorrufen 	<ul style="list-style-type: none"> • dem Arbeitnehmer muss die Schuld und die Schadenssumme eindeutig nachgewiesen werden 	<ul style="list-style-type: none"> • für normale Verstöße ungeeignet, da kein direkter Schaden nachgewiesen werden kann, zur Zeit des Verstoßes ist in der Regel noch kein Unfall passiert
Kündigung	<ul style="list-style-type: none"> • bei wiederholten oder schweren Verstößen 	<ul style="list-style-type: none"> • Abmahnung oder Verweis muss vorliegen, Kündigung sonst nur bei sehr schweren Verstößen möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • zu empfehlen, wenn alle anderen Maßnahmen nicht erfolgreich waren; Arbeitnehmer kann keine weiteren Verstöße begehen, Erhöhung des Arbeitssicherheitsstandards im Betrieb • Anwendung, wenn Arbeitgeber das Risiko nicht mehr tragen kann (Haftungsrisiko)

Tabelle 6: Bewertung der Auswirkung arbeitsrechtlicher Maßnahmen des Arbeitgebers auf Verstöße des Arbeitnehmers gegen Pflichten

⁷³ Dütz, Wilhelm: Arbeitsrecht, 5. Auflage, München 2000, S.100; BAG 30.01.1979, 1 AZR 342/76, ArbuR 1980, S.217; BAG 17.10.1989, 1 ABR 100/88, NZA 1990, 193-196

Sinn und Zweck der Geldbuße als mögliche Art der Betriebsbuße ist es, als „Denkzettel“ und Besinnungsmaßnahme zur Einhaltung der betrieblichen Ordnung und zur Hebung des Arbeitssicherheitsstandards beizutragen. Der Arbeitgeber übt durch die Verhängung von Geldbußen Druck auf den Arbeitnehmer aus, sein Verhalten in Zukunft zu ändern. Die Geldbuße hat damit in erster Linie eine Präventivfunktion. Im Vergleich dazu droht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei der Abmahnung und dem Verweis für den Fall der wiederholten Pflichtverletzung mit der Kündigung. Der Verlust des Arbeitsplatzes ist die schärfste Disziplinarmaßnahme, die sich im Einzelfall auf den Arbeitnehmer existenzbedrohend auswirken kann. Im Hinblick auf die hohe Arbeitslosigkeit, insbesondere in der Baubranche, ist die negative Wirkung der Abmahnung und des Verweises als Vorstufe zur Kündigung wesentlich höher als bei der Geldbuße. Zudem bleibt das Ausmaß der Geldbuße durch die nach den Grundsätzen der Rechtsstaatlichkeit angemessene Höchstgrenze überschaubar (vgl. Kapitel 7.1.4.4). Dem Betroffenen und seiner Familie wird durch die Geldbuße nicht die wirtschaftliche Grundlage entzogen.

Die Untersuchung des Vertragsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zeigt, dass es aus Sicht des Arbeitgebers juristisch möglich ist, Verstöße des Arbeitnehmers gegen Arbeitsschutzvorschriften zu sanktionieren. Voraussetzung für die Verhängung von Betriebsbußen ist die Erstellung einer Betriebsvereinbarung mit einer Betriebsbußordnung unter Einbindung des Betriebsrates. Da in der Bußordnung nur ausgewählte Verstöße gegen Arbeitsschutzvorschriften sanktioniert werden können, sollten bei anderen Verstößen abhängig von der Schwere des Verstoßes konsequent individualrechtliche Maßnahmen wie Ermahnung, Abmahnung und Kündigung Anwendung finden.

7.2. Einsatz von Nachunternehmern

Der Generalunternehmer verpflichtet sich durch den Vertrag mit dem Bauherrn zur Erbringung einer Leistung. Die Ausführung einzelner Werkleistungen kann er an Nachunternehmer delegieren. Zwischen dem Nachunternehmer und dem Bauherrn besteht keinerlei vertragsrechtliche Beziehung bezüglich Vergütung, Gewährleistung und Haftung. Der Nachunternehmer ist jedoch der Erfüllungsgehilfe des Generalunternehmers (§ 278 BGB). Dass heißt, er hilft mit dem Willen des

Generalunternehmers bei der Erfüllung einer Verbindlichkeit, die der Generalunternehmer dem Bauherrn schuldet⁷⁴.

Grundlage für das Arbeitsverhältnis zwischen dem Generalunternehmer und dem Nachunternehmer ist der Nachunternehmer-Vertrag, der entweder als Dienst- oder Werkvertrag abgeschlossen wird. In der Regel findet der Einsatz der Nachunternehmer auf Basis eines Werkvertrages statt. Dabei wird der Nachunternehmer zur Herstellung des versprochenen Werkes und der Generalunternehmer zur Entrichtung der entsprechenden Vergütung verpflichtet (§631 BGB).

Bei der Vertragsgestaltung sind die Vorgaben des Gesetzgebers zu berücksichtigen. Grundsätzlich besteht Vertragsfreiheit. Diese wird aber in der Praxis erheblich durch die Regelungen des BGB über „allgemeine Geschäftsbedingungen“ eingeschränkt (§§ 305 ff BGB). Zur Realisierung eines Projektes schließt der Generalunternehmer in der Regel eine Vielzahl an Bauverträgen mit Nachunternehmern ab. Um den Aufwand der Vertragsgestaltung zu reduzieren, strebt der Generalunternehmer danach, die Verträge zu standardisieren und einheitliche Vertragsmuster zu entwickeln. Alle Vertragsbedingungen, die der Generalunternehmer teilweise oder ganz vorformuliert, mehrfach verwendet und der anderen Vertragspartei bei Abschluss des Vertrages stellt, unterliegen den einschränkenden Regelungen der §§ 305 ff BGB. Damit sollen die Nachunternehmer vor unangemessener Benachteiligung geschützt werden (§§ 307 bis 309 BGB).

7.2.1. Pflichten der Vertragspartner

Im Folgenden werden die Haupt- und Nebenpflichten des Generalunternehmers und des Nachunternehmers im Rahmen eines Werkvertrags dargestellt.

7.2.1.1. Pflichten des Generalunternehmers

Grundsätzlich hat der Generalunternehmer durch die Vereinbarung eines Werkvertrags mit dem Nachunternehmer die Pflicht zur Abnahme des vertragsgemäß

⁷⁴ Palandt: Bürgerliches Gesetzbuch, Band 7, 63. Auflage, München 2004, S. 353 Rn 7 und Rn 14, S. 354 Rn 18

hergestellten Werkes und zur Vergütung der Werkleistungen. Neben diesen Hauptpflichten hat er Nebenpflichten zu erfüllen, die oftmals nicht leistungsbezogen sind. Zu den Nebenpflichten gehören die Aufklärungs-, Schutz- und Obhutspflichten⁷⁵. Der Bauherr hat dem Generalunternehmer durch den Auftrag die Gefahrenlage der Baustelle übertragen. Der Generalunternehmer ist damit in der Garantenstellung (§ 13 StGB). Außerdem hat er die Verkehrssicherungspflicht sowie die Aufsichts- und Kontrollpflicht. Die Verkehrssicherungspflicht gehört zu den allgemeinen Schutzpflichten. Der Generalunternehmer muss die Baustelle so einrichten und führen, dass für die Projektbeteiligten keine Unfall- und Gesundheitsgefahren entstehen. Er hat die notwendigen Maßnahmen zu treffen, um die Gesundheit und das Leben aller Projektbeteiligten zu schützen.

Der Generalunternehmer hat bei der Auswahl des Nachunternehmers die Eignung für die zu erbringenden Leistungen zu berücksichtigen. Vor Beginn der Arbeiten muss er den Nachunternehmer über die mit der Baustelle verbundenen Gefährdungen aufklären und in den Gefahrenbereich einweisen. Um die Gefährdungen auf der Baustelle so gering wie möglich zu halten, sollte sich der Generalunternehmer vergewissern, dass der Nachunternehmer seine Mitarbeiter entsprechend unterwiesen hat. Dieser Verpflichtung kann er nachkommen, indem er sich die Unterweisungsbelege zeigen lässt. Aufgrund der Fluktuation der Belegschaft der Nachunternehmer sollte die Kontrolle in regelmäßigen Abständen erfolgen. Im Zuge der Einweisung hat der Generalunternehmer die Möglichkeit, verbindlich mit dem Fachbauleiter des Nachunternehmers zu vereinbaren, welche Unterlagen er dem Generalunternehmer bis zu einem festgelegten Termin zu übergeben hat. Dabei sollte auch die Gefährdungsbeurteilung angefordert werden.

Dem Generalunternehmer obliegt grundsätzlich die Kontrollpflicht. Stellt der verantwortliche Bauleiter des Generalunternehmers bei der Wahrnehmung dieser Pflicht Sicherheitsmängel des Nachunternehmers fest, ist er dazu verpflichtet, den verantwortlichen Fachbauleiter des Nachunternehmers anzuweisen, die Mängel zu beseitigen. Dieser muss seine Mitarbeiter umgehend informieren und die not-

⁷⁵ Palandt, Gesetz zur Modernisierung des Schuldrechts, Ergänzungsband zu Palandt: BGB, 61. Auflage, § 631 4b) Nebenpflichten des Bestellers, München 2002, S. 333

wendigen Sicherheitsmaßnahmen unverzüglich in die Wege leiten. Ist Gefahr im Verzug, ist der verantwortliche Bauleiter des Generalunternehmers berechtigt und verpflichtet, die Arbeiten des Nachunternehmers zu stoppen. Zu seiner Pflicht gehört es aber auch, durch Maßnahmen wie beispielsweise Absperrungen sicherzustellen, dass bis zur vollständigen Mängelbehebung kein Projektbeteiligter durch den erkannten Sicherheitsmangel gefährdet ist.

Um seinen Pflichten gerecht zu werden, sollte der Generalunternehmer ein effizientes Arbeitsschutzmanagementsystem einrichten und betreiben. Im Falle eines Arbeitsunfalls kann es zur zivilrechtlichen oder strafrechtlichen Verfolgung des Bauleiters des Generalunternehmers kommen, sofern er seine Kontrollpflicht verletzt hat beziehungsweise durch aktives Tun oder Unterlassen den Unfall verschuldet hat.

7.2.1.2. Pflichten des Nachunternehmers

Das durch den Werkvertrag entstehende Schuldverhältnis beinhaltet neben der Erbringung der leistungsbezogenen Hauptpflichten auch nicht leistungsbezogene Nebenpflichten wie die Einhaltung der Verhaltenspflichten⁷⁶. Zu den Verhaltenspflichten gehören die Schutz- und die Aufklärungspflichten. Im Rahmen der Schutzpflicht hat der Nachunternehmer sich bei der Erbringung seiner Leistungen so zu verhalten, dass Körper, Leben, Eigentum und sonstige Güter des Generalunternehmers und Dritter nicht verletzt werden. Außerdem schuldet der Nachunternehmer dem Generalunternehmer die Aufklärung über besondere Gefahren, die mit der Benutzung des Werkes verbunden sind. Als nicht leistungsbezogene Nebenpflicht kann der Generalunternehmer mit dem Nachunternehmer vertraglich die Einhaltung verschiedener Punkte zur Umsetzung der Arbeitssicherheit auf der Baustelle vereinbaren⁷⁷:

- Verpflichtung zur Einhaltung der rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften

⁷⁶ Palandt, Gesetz zur Modernisierung des Schuldrechts, Ergänzungsband zu Palandt: BGB, 61. Auflage, § 241 3) Verhaltenspflichten, München 2002, S. 42

⁷⁷ Voss, Jens-Christian: Handbuch Arbeitsschutz 2002/2003, Recht Technik Organisation in der Unternehmenspraxis, Neuwied/Köln/München 2003, S. 134

- Verpflichtung zur Einhaltung projektspezifischer Vorschriften zur Sicherheit und Ordnung auf der Baustelle (Baustellenordnung)
- Form der Unterweisungen
- gegenseitige Informationspflichten
- Regelungen bezüglich Zugangssicherungssystemen.

Als selbstständig handelndes Unternehmen muss der Nachunternehmer die Vereinbarungen des Werkvertrages eigenverantwortlich erfüllen. Die Arbeit muss nicht nur fachlich richtig, sondern auch sicherheitsgerecht ausgeführt werden. Der Nachunternehmer muss dem Generalunternehmer einen kompetenten Aufsichtsführenden (Fachbauleiter) benennen, der die Unternehmerpflichten auf der Baustelle wahrnimmt. Der Fachbauleiter muss vor Beginn der Arbeiten die eigenen Mitarbeiter bezüglich der geltenden Arbeitsschutzvorschriften, der tätigkeitsbezogenen Gefährdungen und der projektspezifischen Sicherheitsregeln unterweisen.

Im Rahmen eines Werkvertrages hat der Nachunternehmer gegenüber seinen Arbeitnehmern, die auf der Baustelle tätig werden, das ausschließliche Weisungsrecht. Er ist dafür verantwortlich, dass seine Mitarbeiter die Arbeiten auf der Baustelle unter Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften, der rechtlichen und projektspezifischen Arbeitsschutzvorschriften durchführen (§2 BGV A1).

7.2.2. Verletzung der Pflichten durch die Vertragspartner

Die Verletzung der Haupt- oder Nebenpflichten durch den jeweiligen Vertragspartner führt zu den Rechtsfolgen des allgemeinen Schuldrechts, beispielsweise Schadensersatzforderung (§ 280 BGB) oder Rücktritt vom Vertrag (§ 311 BGB). Bei entsprechender Vertragsvereinbarung kann die Verletzung der Pflichten eine Vertragsstrafe gemäß § 339 BGB nach sich ziehen⁷⁸. Die durch eine Vertragsstrafe zu sichernde Vertragspflicht kann entweder in einem Tun, beispielsweise in der rechtzeitigen Fertigstellung eines Bauwerks, oder in einem Unterlassen (z.B. Wettbewerbsverbot) bestehen.

⁷⁸ Palandt: Gesetz zur Modernisierung des Schuldrechts, Ergänzungsband zu Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 61. Auflage, München 2002, S. 331 Rn 17, S. 333 Rn 27

Die Vertragsstrafe kann in den allgemeinen Geschäftsbedingungen vereinbart werden⁷⁹. Ausgenommen davon sind Strafklauseln nach § 309 Nr.6 BGB. Demnach ist eine Vereinbarung, die einem Vertragspartner die Zahlung einer Vertragsstrafe verspricht, wenn der andere Vertragspartner sich von dem Vertrag löst, unwirksam.

Das BGB regelt im § 339 die Verwirkung der Vertragsstrafe. Das heißt, es ist festgelegt, unter welchen Voraussetzungen der Strafanspruch besteht. Der Schuldner muss mit seiner Leistung in Verzug gekommen sein, damit die Strafe verwirkt ist. Besteht die gesicherte Vertragspflicht des Schuldners in einem Unterlassen, so tritt die Verwirkung der Vertragsstrafe mit der Zuwiderhandlung ein. Wird die Strafe in Form eines „Vertragsbruchs“ zugesagt, so ist das hinreichend bestimmt⁸⁰. Bestreitet der Schuldner die Verwirkung der Strafe, weil er seine Verbindlichkeiten erfüllt habe, hat er die Erfüllung zu beweisen. Diese Beweislast besteht nicht, wenn die geschuldete Leistung in einem Unterlassen besteht (§ 345 BGB).

Inhalt und Höhe der Vertragsstrafe richten sich nach der getroffenen Vereinbarung. Die Pflichtverletzung, die die Vertragsstrafe auslöst, und die zu leistende Vertragsstrafe müssen eindeutig bestimmt sein⁸¹. Voraussetzung für die Wirksamkeit der Vertragsstrafe ist, dass die Höhe der Vertragsstrafe angemessen ist. Bei Vertragsstrafen, die die Bauzeit betreffen, wird eine Höhe von 0,3 Prozent der Auftragssumme pro Werktag und eine Gesamthöhe mit einer Obergrenze von 5,0 Prozent von der Rechtssprechung als zulässig erachtet⁸². Vertragsstrafen, die nicht die Bauzeit betreffen, dürfen mit ungedeckelter Höhe vereinbart werden. Die Höhe der einzelnen Vertragsstrafe muss aber genau festgelegt sein. In der Praxis werden Vertragsstrafen in der Regel von fälligen Abschlags- oder Schlusszahlungsforderungen des Auftragnehmers abgezogen.

⁷⁹ BGH Urteil 16.07.1998, VII ZR 9/97, NJW 1998, 3488; BauR 1998, 1094

⁸⁰ Palandt: Bürgerliches Gesetzbuch, Band 7, 63. Auflage, München 2004, S. 545 Rn 3

⁸¹ Palandt: Bürgerliches Gesetzbuch, Band 7, 63. Auflage, München 2004, S. 545 Rn 3

⁸² BGH, Urteil vom 23.01.2003, VII ZR 210/01, BauR 2003, 870;

BGH, Urteil vom 01.04.1976, VII ZR 122/74, BauR 1976, 279

7.2.3. Bewertung der Anwendung der Sanktionsmethode bei Nachunternehmern

Der Generalunternehmer haftet für einen Mangel gegenüber dem Bauherrn unabhängig davon, ob er selbst bei seinen Arbeiten den Mangel verursacht hat oder ein von ihm beauftragter Nachunternehmer bei der Erfüllung seiner vertraglichen Haupt- und Nebenpflichten (§278 BGB). Der Nachunternehmer ist damit der Erfüllungsgehilfe des Generalunternehmers. Zu den Nebenpflichten gehören die Schutzpflichten (vgl. Kapitel 7.2.1.2). Ein Verschulden des Nachunternehmers hinsichtlich seiner Schutzpflichten wird wie ein Verschulden des Generalunternehmers bewertet. Der Generalunternehmer (Schuldner) ist gegenüber dem Bauherrn (Gläubiger) für seinen Gefahrenkreis verantwortlich. Dazu gehören auch die von ihm eingesetzten Nachunternehmer (Hilfspersonen)⁸³.

In einem Werkvertragsverhältnis hat der Generalunternehmer dem Nachunternehmer gegenüber keine Weisungsbefugnis. Das Weisungsrecht ergibt sich nur im Rahmen der Verkehrssicherungspflicht und bei Gefahr im Verzug. Um eine vertragliche Basis für die Verhängung von Sanktionen zu haben, müssen mit den Nachunternehmern eindeutige Sicherheitsregeln vereinbart werden, die durch dessen Mitarbeiter verbindlich einzuhalten sind. Da der Generalunternehmer in der Regel mehrere Nachunternehmer beschäftigt, ist es sinnvoll, die Sicherheitsregeln in die Allgemeinen Geschäftsbedingungen aufzunehmen.

Die Untersuchung des Vertragsverhältnisses zwischen dem Generalunternehmer und dem Nachunternehmer zeigt, dass es aus Sicht des Generalunternehmers juristisch möglich ist, Verstöße des Nachunternehmers gegen Sicherheitsregeln zu sanktionieren. Voraussetzung für die Verhängung von Sanktionen ist eine entsprechende Vertragsstrafenvereinbarung. Folgende Voraussetzungen müssen durch die Vertragspartner über die vertraglichen Nebenpflichten vereinbart werden:

- Vertragsstrafenvereinbarung, Art und Höhe der einzelnen Vertragsstrafen
- Verfahren zur Verhängung der Vertragsstrafen
- projektspezifische Sicherheitsregeln (z.B. Baustellenordnung)

⁸³ Palandt: Bürgerliches Gesetzbuch, Band 7, 63. Auflage, München 2004, S. 352 Rn 1

- Bußordnung, in der Verstöße gegen die projektspezifischen Sicherheitsregeln aufgeführt sind
- Verpflichtung des Nachunternehmers zur Unterweisung seiner Mitarbeiter bezüglich der Baustellen- und Bußordnung und des Verfahrens zur Verhängung der Vertragsstrafen.

Der Generalunternehmer hat keine Rechtsgrundlage, um sich Geldbußen direkt von dem Mitarbeiter des Nachunternehmers begleichen zu lassen. Durch die Vertragsstrafenvereinbarung wird der Nachunternehmer verbindlich daran gebunden, für mögliche Geldbußen, die aus Verstößen seiner Mitarbeiter gegen die Bußordnung resultieren, aufzukommen. Die Geldbuße kann er seinem Mitarbeiter gegebenenfalls vom Lohn einbehalten beziehungsweise den Mitarbeiter zur Zahlung der Geldbuße verpflichten. Diese Möglichkeit hat der Nachunternehmer aber nur, wenn er in seinem Unternehmen die Voraussetzungen zur Verhängung von Betriebsbußen erfüllt (vgl. Kapitel 8).

8. Voraussetzungen für die Verhängung von Betriebsbußen

Die Verhängung von Betriebsbußen setzt voraus, dass unter Einbindung des Betriebsrates im Rahmen einer Betriebsvereinbarung eine Betriebsbußordnung erlassen wird.

8.1. Einbindung des Betriebsrats

Der Betriebsrat spielt bei der Verhängung der Betriebsbuße eine entscheidende Rolle. Deshalb werden im Folgenden die Stellung, die Aufgaben und die Rechte des Betriebsrates im Betrieb erläutert.

8.1.1. Errichtung und Aufgaben der Betriebsräte

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) regelt die Errichtung von Betriebsräten, die Aufgaben der Betriebsräte im Unternehmen sowie ihre Einwirkungsmöglichkeiten auf die Entscheidungen des Arbeitgebers in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Nach §1 BetrVG können in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern (§7 BetrVG) Betriebsräte gebildet werden. Von den fünf Arbeitnehmern müssen drei Arbeitnehmer wählbar sein. Die Entscheidung, ob ein Betriebsrat eingerichtet wird, liegt bei den Arbeitnehmern. Bei der Wahl eines Betriebsrats können sich die Betriebe durch die zuständige Gewerkschaft unterstützen lassen. Der Betriebsrat ist die Interessenvertretung aller im Betrieb Beschäftigten - mit Ausnahme der leitenden Angestellten - und wird für vier Jahre gewählt (§13 BetrVG). Die Zahl der Betriebsratsmitglieder richtet sich nach der Zahl der Arbeitnehmer des Betriebes (§9 BetrVG). In einem Betrieb mit beispielsweise 5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern besteht der Betriebsrat aus einer Person, während der Betriebsrat in einem Betrieb mit 21 bis 50 Arbeitnehmern aus drei Mitgliedern besteht. Auch heute gibt es noch viele Betriebe, nicht nur kleine, in denen es keine Betriebsräte gibt⁸⁴. Dort verzichten Arbeitnehmer demnach auf das Recht, das ihnen der Gesetzgeber zugestanden hat.

⁸⁴ Hohmeister, Frank: Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Auflage, Stuttgart 2002, S. 229

Das Betriebsverfassungsgesetz bezieht sich grundsätzlich auf den einzelnen selbstständigen Betrieb (§4 BetrVG), nicht auf das gesamte Unternehmen. Betriebsteile gelten als selbstständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen zur Errichtung von Betriebsräten erfüllen, räumlich weit genug vom Hauptbetrieb entfernt sind oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.

Zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates gehört es nach § 80 BetrVG, die Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern. Dabei hat der Betriebsrat zu überwachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Anwendung finden.

8.1.2. Mitwirkung am Arbeits- und betrieblichen Umweltschutz

Der Betriebsrat hat sich nach § 89 BetrVG dafür einzusetzen, dass die Vorschriften zum Arbeitsschutz, zur Unfallverhütung im Betrieb sowie zum betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden. Dies schließt die Unterstützung der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherungen und der sonstigen in Betracht kommenden Stellen in Form von Anregungen, Beratungen und Auskünften ein. Der Betriebsrat hat das Recht, an den Betriebsbegehungen, die unter Beteiligung der Arbeitsschutzbehörden durchgeführt werden, teilzunehmen. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat unverzüglich Anordnungen und Auflagen der Arbeitsschutzbehörden mitteilen, die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffen.

8.1.3. Unterrichts- und Beratungsrechte

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat nach § 90 BetrVG rechtzeitig über die Planung von Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen oder Arbeitsplätzen unterrichten und sich mit ihm über die Auswirkungen auf die Arbeitnehmer im Hinblick auf die menschengerechte Gestaltung der Arbeit beraten. In diesem Zusammenhang hat der Betriebsrat das Recht, Maßnahmen zur Vermeidung beziehungsweise zur Beseitigung von Gefährdungen zu fordern.

8.1.4. Mitbestimmungsrecht

Die stärkste Form des Beteiligungsrechts des Betriebsrats ist das Recht zur Mitbestimmung⁸⁵. Besonders ausgeprägt ist das Mitbestimmungsrecht im Bereich des Arbeitsschutzes (§87, 91 BetrVG). Das heißt, der Arbeitgeber kann Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie zum Gesundheitsschutz im Rahmen der staatlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften nur mit der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates festlegen und umsetzen. Auch bei Fragen zur Ordnung des Betriebes und zum Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb hat der Betriebsrat das Recht, mitzubestimmen. Demnach benötigt der Arbeitgeber beispielsweise die Zustimmung des Betriebsrats, wenn er im Betrieb ein Alkohol- oder Rauchverbot einführen will.

8.1.5. Überwachungspflicht

Aufgabe des Betriebsrats ist es, zu überwachen, dass die den Arbeitsschutz betreffenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden (§ 80 BetrVG). Dazu gehört es, die Arbeitnehmer zur Beachtung der Vorschriften anzuhalten, den Arbeitgeber auf Mängel in der Umsetzung der Vorschriften hinzuweisen und beim Arbeitgeber notwendige Maßnahmen zur Erfüllung der Vorschriften zu beantragen.

8.2. Aufstellung einer Betriebsvereinbarung

Die Mitbestimmung des Betriebsrats in innerbetrieblichen Angelegenheiten führt oftmals zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat. Auf diese Weise kann zum Beispiel eine kollektive betriebliche Ordnung festgelegt werden.

Die formalen Anforderungen einer Betriebsvereinbarung bestehen in erster Linie aus der Beachtung der Schriftform und der Unterzeichnung beider Betriebsparteien (§77 BetrVG). Des Weiteren ist die Vereinbarung an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen. Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend für alle Arbeitnehmer, mit Ausnahme der leitenden Angestellten. Die zeitliche Geltung ei-

⁸⁵ Hohmeister, Frank: Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Auflage, Stuttgart 2002, S. 229

ner Betriebsvereinbarung kann zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat spezifisch festgelegt werden. In der Regel werden Betriebsvereinbarungen unbestimmt abgeschlossen. Sie können aber auch nur für eine bestimmte Zeit gelten. Wird nichts Gegenteiliges vereinbart, sind die Vereinbarungen mit einer Frist von drei Monaten kündbar. Verstöße gegen die formalen Anforderungen einer Betriebsvereinbarung führen zur Unwirksamkeit.

Das BetrVG unterscheidet zwischen freiwilligen und erzwingbaren Betriebsvereinbarungen. In Angelegenheiten, die nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen, können freiwillige Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Hierzu gehören beispielsweise zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen sowie Maßnahmen zum betrieblichen Umweltschutz (§ 88 BetrVG). Kommt in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten (§87 BetrVG) eine Einigung nicht zustande, entscheidet gegebenenfalls die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt in diesem Fall die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. So können Betriebsvereinbarungen auch gegen den Willen eines Betriebspartners zwangsweise herbeigeführt werden (erzwingbare Mitbestimmung).

8.3. Aufstellung einer Betriebsbußordnung

Betriebsbußen können nur für Verstöße gegen Regeln zum betrieblichen Ordnungsverhalten und nur aufgrund einer zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat vereinbarten Betriebsbußordnung verhängt werden. Liegt diese nicht vor, fehlt es an der Rechtsgrundlage und die vom Arbeitgeber verhängte Betriebsbuße ist unwirksam. Durch eine Betriebsvereinbarung kann die Betriebsbußordnung verbindlich eingeführt werden. Sie gilt damit zwingend und unmittelbar⁸⁶. Die Bußordnung muss an geeigneter Stelle im Betrieb ausgehängt oder ausgelegt sein und den Arbeitnehmern bekannt gemacht werden.

⁸⁶ BAG 17.10.1989, 1 ABR 100/88, NZA 1990, 193-196

Die wirksame Verhängung der Betriebsbuße setzt voraus, dass die Bußordnung Regeln enthält über:

- die konkreten Verstöße, die geahndet werden sollen beziehungsweise die zur Verhängung der Betriebsbuße berechtigen
- die Art der Buße (Verwarnungen, Verweise, Geldbuße), die bei den jeweiligen Verstößen verhängt werden soll
- die Höhe des Betrages im Falle einer Geldbuße sowie den Verwendungszweck
- das Verfahren zur Verhängung der Betriebsbuße im Einzelfall (Mitwirkung des Betriebsrats, Festlegung der zur Verhängung der Betriebsbuße berechtigten Personen usw.).

Das Verfahren zur Verhängung der Betriebsbuße muss den rechtsstaatlichen Anforderungen genügen. Die Verhängung der Betriebsbuße setzt voraus, dass der Arbeitnehmer rechtswidrig und schuldhaft gehandelt hat. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf rechtliches Gehör und kann einen Beistand hinzuziehen oder sich vertreten lassen. Gegebenenfalls kann er die Betriebsbuße vom Arbeitsgericht prüfen lassen⁸⁷.

8.4. Bewertung der Umsetzbarkeit der Sanktionsmethode auf der Baustelle

Die Verhängung von Betriebsbußen ist mitbestimmungspflichtig und deshalb nur in Betrieben möglich, die einen Betriebsrat errichtet haben. In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber lediglich allgemeingültige Verhaltensregeln zur Sicherung des ungestörten Arbeitsablaufs und des reibungslosen Zusammenwirkens der Arbeitnehmer im Betrieb aufstellen. Ihm fehlt aber die Berechtigung, Verstöße gegen diese Ordnungsregeln zu bestrafen. Der Arbeitgeber darf in diesem Fall nur individualrechtliche Maßnahmen ergreifen, beispielsweise dem Arbeitnehmer eine Abmahnung erteilen.

Däubler schätzt die praktische Bedeutung der Betriebsbuße nicht so hoch ein, da der Betriebsrat in jedem Einzelfall der Verhängung zustimmen muss⁸⁸. Bezogen

⁸⁷ Hromadka, Wolfgang: Arbeitsrecht, 2. Auflage, Stuttgart 1994, S. 163/164

⁸⁸ Däubler, Wolfgang: Arbeitsrecht, Ratgeber für Beruf, Praxis, Studium, 4. Auflage, Frankfurt am Main 2002, S. 164

auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz muss die Mitbestimmung des Betriebsrates aber kein Nachteil sein. Denn zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats gehört es nach dem BetrVG, die Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu fördern. Sowohl für die Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber ist es von Vorteil, einen Betriebsrat zu haben, der sich aktiv für die Umsetzung des Arbeitsschutzes einsetzt. Durch die Androhung von Betriebsbußen soll das Unfallrisiko auf der Baustelle reduziert werden. Da dies zum Schutz des Lebens und der Gesundheit aller Projektbeteiligten beiträgt, sollte der Betriebsrat diese Maßnahme aktiv unterstützen. Für den Arbeitgeber liegt der Vorteil darin, dass aufgrund des zu erwartenden geringeren Unfallrisikos die Zahl der Unfälle reduziert wird. Die daraus resultierende geringere Ausfallzeit trägt zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens bei.

Das Verfahren zur Verhängung von Betriebsbußen muss in einer Betriebsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat festgelegt werden. Die Betriebsvereinbarung bezieht sich auf den einzelnen Betrieb. In Bauunternehmen erfüllen in der Regel Niederlassungen die Anforderungen eines Betriebes im Sinne des BetrVG. Betriebsvereinbarungen werden zwischen dem Niederlassungsleiter und dem Betriebsrat der Niederlassung geschlossen. Der Geltungsbereich und die Geltungsdauer einer Betriebsvereinbarung sind spezifisch festzulegen. Der Arbeitgeber und der Betriebsrat können demnach für die Dauer einer Baustelle eine Betriebsvereinbarung abschließen, die eine projektbezogene Betriebsbußordnung enthält. Die Erstellung und Einführung der Betriebsvereinbarung kann, sofern sich der Arbeitgeber und der Betriebsrat nicht einigen, durch den Spruch der Einigungsstelle erzwungen werden (vgl. Kapitel 8.2).

9. Bußordnung für die Baustelle

Die Ausführungen der Kapitel 7 und 8 haben gezeigt, dass sowohl Verstöße eigener Mitarbeiter als auch von Mitarbeitern des Nachunternehmers geahndet werden können. Grundlage dafür ist eine konkrete Auflistung der Verstöße und der jeweiligen Sanktion. Da bei Nachunternehmern aus Sicht des Generalunternehmers keine Betriebsbuße sondern eine Vertragsstrafe zum Tragen kommt, wird fortan der Begriff „Bußordnung“ statt „Betriebsbußordnung“ verwendet.

In Anlehnung an den Bußgeldkatalog zur Verkehrssicherheit (vgl. Kapitel 6.2) soll die Bußordnung die wesentlichen Arten von Fehlverhalten enthalten, die auf Baustellen häufig vorkommen, mit besonderen Gefährdungen für die Projektbeteiligten verbunden sind und deren Bekämpfung für die Arbeitssicherheit bedeutsam ist. Die in der Bußordnung aufgeführten Verstöße beziehen sich neben rechtlichen Vorgaben auch auf projektspezifische Vorgaben.

Die einzelnen Verstöße haben verschiedene Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit. Das heißt, das daraus folgende Unfallrisiko für die Projektbeteiligten ist unterschiedlich hoch. Die Art und Stärke der Sanktion soll dies entsprechend widerspiegeln. Deshalb ist es notwendig, die möglichen Auswirkungen der Verstöße auf die Arbeitssicherheit zu bewerten. In der Literatur gibt es verschiedene Möglichkeiten zur Auswertung der Relevanz von Werten. Zu den möglichen Bewertungsmethoden zählen die Nutzwertanalyse und die Risikoanalyse.

Mit Hilfe der Nutzwertanalyse können komplexe Projektalternativen anhand von Bewertungskriterien bezüglich der optimalen Strategie geordnet werden. Im Gegensatz zur Nutzwertanalyse, die sich eher an den positiven Konsequenzen einer Entscheidung orientiert, beschäftigt sich die Risikoanalyse mit den möglichen Negativeinflüssen⁸⁹. Insofern ist die Risikoanalyse besser geeignet zur Ermittlung der Auswirkung der verschiedenen Verstöße und dem damit verbundenen Gefährdungspotenzial für die Projektbeteiligten.

⁸⁹ Preißner, Andreas: Praxiswissen Controlling, Grundlagen Werkzeuge Anwendungen, 3. Auflage, München Wien 2003, S. 74

9.1. Risikoanalyse und -beurteilung zur Erstellung der Bußordnung

Für die Risikoanalyse kommen verschiedene erprobte Methoden in Frage. Die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Suva) hat eine Methode für die Risikobeurteilungen industrieller Betriebe entwickelt. Die Methode lehnt sich eng an die Europäische Norm EN-Norm 1050 „Sicherheit von Maschinen – Leitsätze zur Risikobeurteilung (1997)“ an⁹⁰. Mit der Norm wurde für den Bereich der Maschinennormung ein Verfahren zur Risikobeurteilung entwickelt (Abbildung 10). Das Verfahren ist so grundlegend, dass es sich auch auf andere Bereiche anwenden lässt.

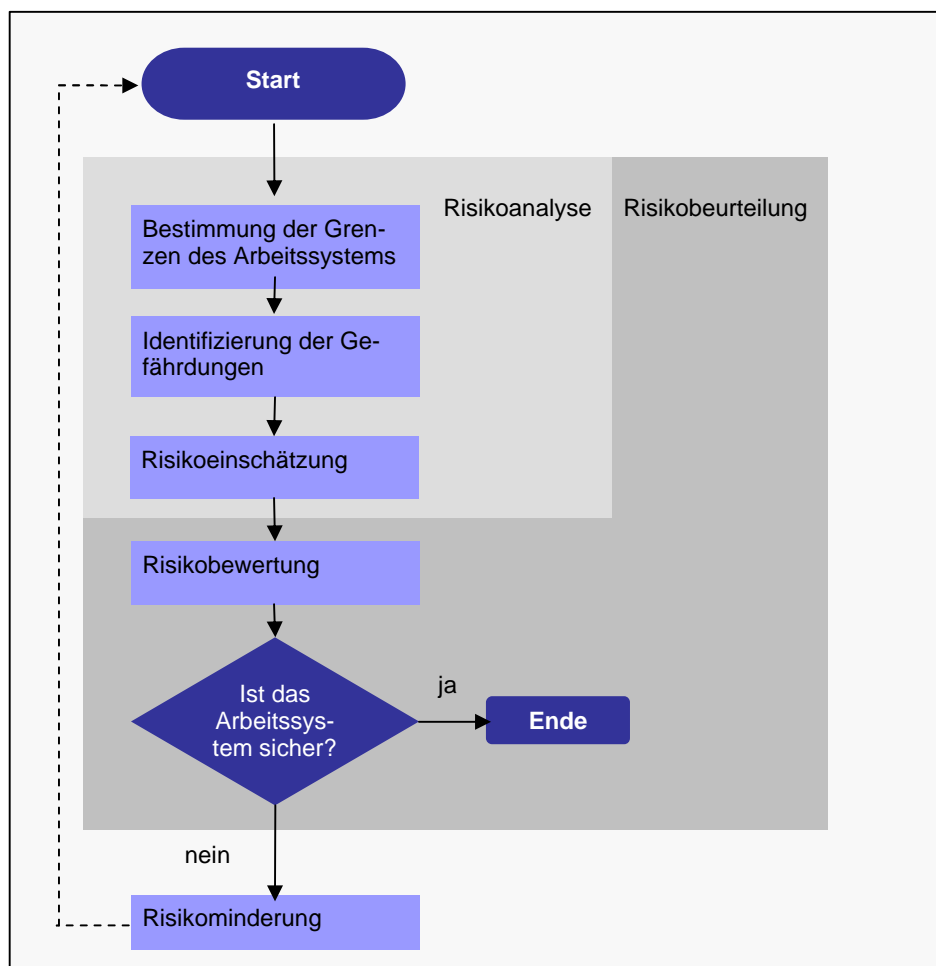


Abbildung 10: Risikobeurteilung gemäß der Europäischen Norm EN 1050

Für die Erstellung der Bußordnung ist es notwendig, die Verstöße zu identifizieren und zu beurteilen, die für die Projektbeteiligten mit einem besonders hohen Unfall-

⁹⁰ Forsblom-Pärli, Ursula: Methode Suva zur Beurteilung von Risiken an Arbeitsplätzen und bei Arbeitsabläufen, 1. Auflage – April 2001, S. 3

risiko verbunden sind. Die Methode der Suva eignet sich für das Erkennen und Beurteilen potenzieller Gefährdungen an Arbeitsplätzen und bei Arbeitsabläufen an technischen Anlagen. Da das Verfahren der Suva speziell auf die Arbeitssicherheit ausgerichtet ist, findet dieses Verfahren hier Anwendung. Im Folgenden werden die einzelnen Schritte erläutert, die bei der Risikobeurteilung auszuführen sind.

9.1.1. Bestimmung der Grenzen des Arbeitssystems

Vor der Identifizierung der Gefährdungen müssen zunächst die Grenzen des Arbeitssystems festgelegt werden (Tabelle 7). Diese ergeben sich aus

- den räumlichen Grenzen
- der zeitlichen Begrenzung
- dem Einsatzbereich
- den Schnittstellen zwischen Gewerken (gegenseitige Gefährdungen)
- der bestimmungsgemäßen Benutzung der Arbeitsmittel.

Grenzen des Arbeitssystems	Grenzen für die Anwendung der Bußordnung
räumliche Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Baustellenbereich, verschiedene Gewerke
zeitliche Begrenzung	<ul style="list-style-type: none"> • Phase der Projektvorbereitung und –ausführung
Einsatzbereich	<ul style="list-style-type: none"> • Schlüsselfertigbau • Rohbau und Ausbau • Mitarbeiter des Generalunternehmers/der Nachunternehmer
Schnittstellen zwischen den Gewerken (gegenseitige Gefährdung)/ bestimmungsgemäße Benutzung der Arbeitsmittel	<ul style="list-style-type: none"> • Jedes Bauwerk ist ein Unikat. Die Schnittstellen zwischen den Gewerken sind jeweils abhängig vom Bauverfahren, von den Beteiligten, den Tätigkeiten, den verwendeten Arbeitsmitteln usw.. • Die vorliegende Bußordnung stellt nur ein Beispiel dar, deshalb wird nicht auf projektspezifische Schnittstellen oder Arbeitsmittel eingegangen. Die Basis für die Risikobeurteilung bilden Unfall- und Mängelschwerpunkte aufgrund von branchenbezogenen Unfallanalysen.

Tabelle 7: Bestimmung der Grenzen des Arbeitssystems und der Grenzen für die Anwendung der Bußordnung

9.1.2. Identifizierung der Risiken

Eine effektive Risikobewertung ist nur möglich, wenn detaillierte Informationen über die Gefährdung und die damit verbundenen Unfallrisiken vorliegen. Zur Identifizierung der Risiken können verschiedene Methoden angewandt werden, beispielsweise⁹¹

- Brainstorming/Brainwriting
- Expertenbefragung/Interviews von Mitarbeitern
- Fragebögen
- Analyse vorangegangener Projekte
- Besichtigungsanalyse
- Dokumentenanalyse.

Grundsätzlich wird bei der Risikoidentifikation zwischen der vergangenheits- und zukunftsorientierten Vorgehensweise unterschieden. Die vergangenheitsorientierte Risikoidentifikation basiert auf der Analyse vorangegangener Projekte. Im Hinblick auf die Arbeitssicherheit ist es sinnvoll, auf Unfall- und Mängelanalysen zurückzugreifen. Sie haben wesentlich höhere Aussagekraft als Methoden wie Interviews mit Mitarbeitern oder die Erhebung der Risiken anhand von Fragebögen.

Bei der Festlegung der Verstöße wurden Unfallanalysen des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften berücksichtigt. Auch Erkenntnisse, die das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit im Rahmen des „Aktionsprogramms Baustellen“ gewonnen hat, wurden einbezogen. Zu Beginn des Programms legte das Ministerium 1994 Maßnahmen zur Anhebung des Arbeitsschutzniveaus auf Baustellen im Freistaat Sachsen fest. Nach Festsetzung von Revisionsschwerpunkten führten die Gewerbeaufsichtsämter von 1996 bis 2002 jährlich durchschnittlich 15000 Revisionen auf Baustellen durch. Dabei wurde festgestellt, dass die Unternehmer, Aufsichtsführenden, Bauleiter und sonstigen Arbeitnehmer häufig die tatsächliche Gefährdung unterschätzen und auf die erforderlichen sicherheitstechnischen Maßnahmen bei der Arbeit verzichten. Nach Heidl versuchen die Unternehmer nicht selten, gerade in diesem Bereich Kosten

⁹¹ Tecklenburg, Thilo: Risikomanagement bei der Akquisition von Großprojekten in der Bauwirtschaft, Münster 2003, S. 101

zu sparen. Sie nehmen Pflichtverletzungen bewusst in Kauf und begründen die beanstandeten Mängel mit dem hohen Termin- und Kostendruck im Bauwesen⁹².

Aus dem Anteil der Beanstandungen auf Baustellen und dem Gefährdungspotenzial der vorgefundenen Mängel ergaben sich typische Mängelschwerpunkte, beispielsweise „Fehlende Absturzsicherungen“ und „Nicht-Benutzung der Persönlichen Schutzausrüstungen“ (Abbildung 11). Der Anteil der Kontrollen mit Beanstandungen infolge „Fehlender Absturzsicherung“ lag 2002 bei 45 Prozent. Absturzunfälle liegen als Ursache für schwere und tödliche Unfälle auf Baustellen nach wie vor an erster Stelle. Die festgestellten Mängel wurden vor allem durch eigene oder fremde sicherheitswidrige Verhaltensweisen, Mängel in der Organisation und mangelhafte Koordination verursacht. Die bei den behördlichen Kontrollen festgestellten Mängelschwerpunkte decken sich vielfach mit den Ursachen schwerer und tödlicher Arbeitsunfälle auf Baustellen.

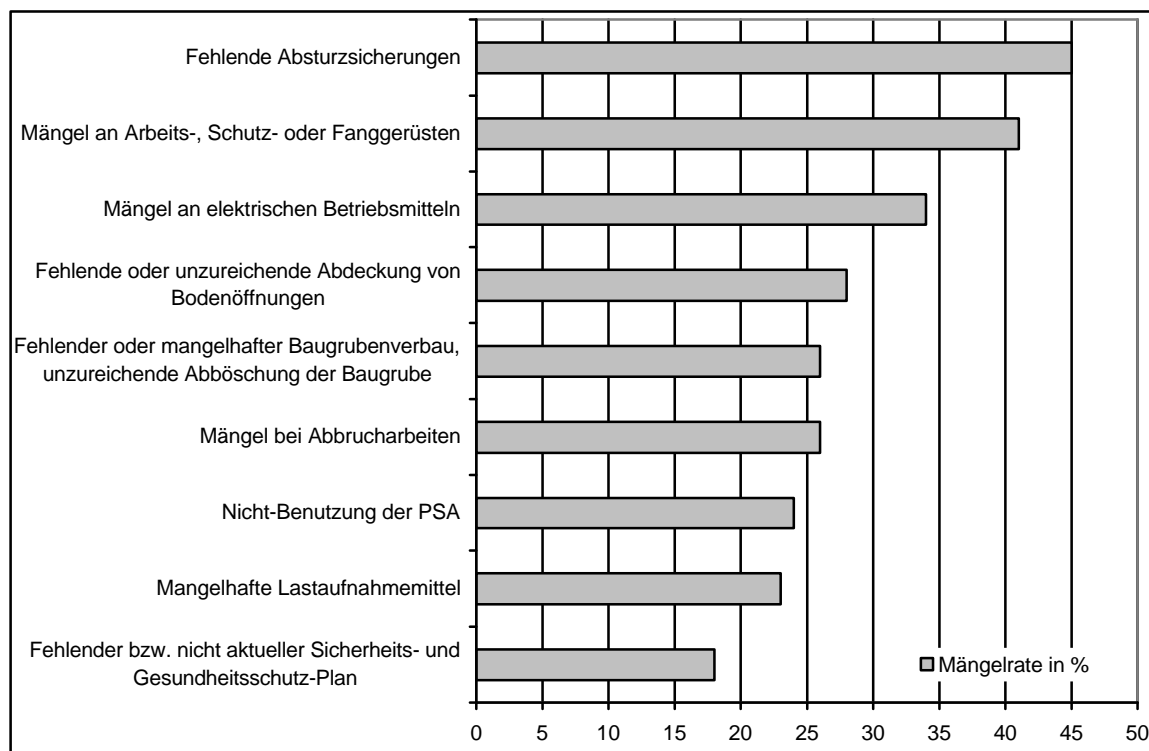


Abbildung 11: Art der im Jahr 2002 festgestellten Mängel bei dem „Aktionsprogramm Baustellen“ der Gewerbeaufsichtsämter in Sachsen

⁹² Heidl, Heike: Jahresbericht der Gewerbeaufsicht Freistaat Sachsen 2002, S.47, Download unter www.arbeitsschutz-sachsen.de

Die zukunftsorientierte Risikoidentifikation erfolgt auf Basis subjektiver Einschätzungen der zukünftigen Entwicklungen und Ereignisse. Im Hinblick auf die Arbeitssicherheit ist es sinnvoll, die Erkenntnisse der Gefährdungsbeurteilungen einzubeziehen, die die einzelnen Unternehmer gemäß Arbeitsschutzgesetz vor Beginn ihrer Arbeiten zu erstellen haben. Die Gefährdungsbeurteilungen geben Aufschluss über die gewerkespezifischen Tätigkeiten und die damit verbundenen Gefährdungen. Darauf basierend können Maßnahmen zur Risikominderung festgelegt werden. Die Bau-Berufsgenossenschaften stellen ihren Mitgliedsunternehmen zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen als Hilfsmittel CD-Roms zur Verfügung. Die zu erstellende Bußordnung stellt ein übergeordnetes Beispiel dar. Sie bezieht sich auf kein konkretes Projekt. Deshalb können keine projektspezifischen Gefährdungsbeurteilungen hinzugezogen werden.

Zur Risikoidentifikation wurden neben den Unfall- und Mängelanalysen die auf der CD-ROM der Bau-Berufsgenossenschaft hinterlegten Kataloge von Teilleistungen, Tätigkeiten und Arbeitsmitteln berücksichtigt. Auf Basis dieser Erkenntnisse erfolgte die Festlegung der Verstöße, die Teil der Bußordnung sind (Tabelle 8). Im folgenden Kapitel wird diese Auswahl bezogen auf die einzelnen Verstöße erläutert beziehungsweise begründet. Im Anschluss daran erfolgt die Risikoeinschätzung und -bewertung.

Teilleistungen	Tätigkeiten/ Arbeitsmittel	Verstöße der Bußordnung
Baustellenorganisation	Baustellenorganisation/-management	Nichttragen des Sicherheitsausweises
		Unzureichende Ordnung und Sauberkeit
		Verspätete Abgabe von geforderten Unterlagen (z.B. Gefährdungsbeurteilung)
		Verstoß gegen das Alkoholverbot
	Persönliche Schutzausrüstungen	Nichttragen/Nichtbereitstellen der persönlichen Schutzausrüstung
	Gefährdungsbeurteilung (Gewerke)	Unzureichende Umsetzung der in der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Maßnahmen
Unterweisung	Fehlende Unterweisung eines Mitarbeiters	
Erdarbeiten	Baugruben/Gräben	Fehlender oder mangelhafter Graben-/ Baugrubenverbau, unzureichende Abböschung der Baugrube
Verkehrswege/ Arbeitsplätze	Sicherheitseinrichtungen	Nicht ordnungsgemäße Wiederherstellung der für die Durchführung der Arbeiten vorübergehend entfernten Schutzeinrichtungen
	Bodenöffnungen	Fehlende Abdeckung von Bodenöffnungen und Aussparungen
Kranarbeiten	Anschlagmittel/ Lastaufnahmemittel	Unzulässiges Anschlagen oder Heben von Lasten/ Benutzen von nicht zulässigen Anschlagmitteln oder Lastaufnahmemitteln
Mauern/Schalen/ Bewehren/Sonstiges	Elektrische Anlagen	Benutzen von beschädigten oder nicht zugelassenen elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln

Tabelle 8: Identifizierung der Verstöße der Bußordnung in Abhängigkeit von Einsatzbereichen und Unfallschwerpunkten der Baubranche

9.1.2.1. Verstöße in der Bußordnung

Im Folgenden werden die Verstöße der Bußordnung erläutert.

1. Nichttragen des Sicherheitsausweises

Projektspezifische Vorgaben

Für die erfolgreiche Umsetzung des Verfahrens zur Verhängung von Bußgeldern ist es notwendig, diejenigen zu identifizieren, der gegen die Regeln der Baustellenordnung verstoßen hat. Deshalb erhält jeder Projektbeteiligte vor dem ersten Arbeitseinsatz auf der Baustelle einen Sicherheitsausweis (vgl. Kapitel 10). Die Projektbeteiligten sind verpflichtet, den Sicherheitsausweis während ihres Baustellenaufenthaltes gut sichtbar an der Arbeitskleidung zu tragen.

2. Unzureichende Ordnung und Sauberkeit

Vorgaben der Unfallverhütungsvorschriften

Nach § 7 der BGV C22 müssen Arbeitsplätze so eingerichtet und beschaffen sein, dass ein sicheres Arbeiten beziehungsweise Begehen gewährleistet ist.

Erläuterung

Für die Leistungsfähigkeit der Baustelle, die Unfallverhütung und die Sicherheit der Projektbeteiligten sind Ordnung und Sauberkeit unerlässlich. Die Verkehrswege müssen klar ausgewiesen und gekennzeichnet sein, um zu vermeiden, dass Verkehrswege zur Materiallagerung oder anderweitigen Zwecken genutzt werden. Die Projektbeteiligten werden dazu verpflichtet, ihre Arbeitsplätze, Lager, Magazine, Unterkünfte und Verkehrswege der Baustelle in ordentlichem und sauberem Zustand zu halten. Dazu gehört es, den durch die eigene Leistung entstandenen Abfall, Schutt und Schmutz zu beseitigen. Der Generalunternehmer sollte vertraglich mit dem Nachunternehmer vereinbaren, dass dieser ohne besondere Aufforderung Ordnung auf der Baustelle zu halten hat und täglich den durch seine Arbeit entstandenen Abfall, Schutt und Schmutz beseitigt. Zudem hat er nach Beendigung der ver-

traglichen Leistungen seine Lager- und Arbeitsplätze zu räumen und in einen ordnungsgemäßen Zustand zu versetzen.

Mögliche Gefährdung

Unsachgemäße Materiallagerung, Schutt und Schmutz sind oftmals Ursachen für Unfälle infolge Stolpern, Rutschen oder Stürzen. Typisch für diese Unfälle auf der Baustelle ist, dass der Verunfallte seinen Halt beziehungsweise sein Gleichgewicht verliert und zu Boden stürzt oder hinfällt. Absturzunfälle von höher gelegenen Arbeitsplätzen passieren dabei eher selten.

Mögliche Verletzungen - Unfallschwere

Das Verletzungsgeschehen bei dieser Art von Stolper-, Rutsch- und Sturzunfällen ist erwartungsgemäß durch Knöchel- und Fußverletzungen charakterisiert. Oftmals handelt es sich um Verletzungen wie Verdrehungen, Verrenkungen oder Verstauchungen. 2002 lag der Anteil dieser Verletzungen bei 37 Prozent⁹³. In der Regel sind diese Verletzungen nicht mit bleibenden Gesundheitsschäden verbunden.

3. Verspätete Abgabe von geforderten Unterlagen zum Arbeitsschutz

Rechtliche Vorgaben/Projektspezifische Vorgaben

Vor Beginn der Arbeiten hat der Generalunternehmer den Nachunternehmer auf die projektspezifischen Gefahren hinzuweisen (§8 ArbSchG). Der Nachunternehmer ist verpflichtet, sich an die projektspezifischen Vorgaben zum Arbeitsschutz zu halten, beispielsweise an die Baustellenordnung. Die Einweisung der Nachunternehmer sollte dokumentiert werden. Im Rahmen der Einweisung kann der Generalunternehmer den Nachunternehmer dazu verpflichten, der Bauleitung bis zu einem festgelegten Termin Unterlagen zu übergeben, die für die Sicherheit der Beschäftigten und der Projektbeteiligten auf der Baustelle wichtig sind (z.B. Gefährdungsbeurteilung).

⁹³ Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaft: Arbeitsunfallstatistik 2002, Sankt Augustin 2004, S. 74

Mögliche Gefährdungen

Durch die verspätete Abgabe von Unterlagen zum Arbeitsschutz, beispielsweise der Gefährdungsbeurteilung, besteht die Gefahr, dass notwendige Sicherheitsmaßnahmen zu spät ergriffen werden. Damit erhöht sich das Unfallrisiko für alle Projektbeteiligten. Diverse Gefährdungen sind möglich.

Mögliche Verletzungen - Unfallschwere

Abhängig von der Tätigkeit und den zu spät ergriffenen Sicherheitsmaßnahmen können sich die Beschäftigten verschiedene Arten von Verletzungen zuziehen, von leichten bis hin zu schweren Verletzungen. Auch tödliche Verletzungen sind nicht auszuschließen.

4. Verstoß gegen das Alkoholverbot am Arbeitsplatz

Rechtliche Vorgaben / Vorgaben der Unfallverhütungsvorschriften

Alkohol am Arbeitsplatz ist ein Problem, mit dem sich fast jeder Betrieb auseinandersetzen muss. Aufgrund der Gefährdungen versuchen immer mehr Betriebe, den Alkoholmissbrauch zu verhindern. Ein allgemeines rechtliches Alkoholverbot gibt es für Betriebe und Arbeitnehmer nicht. Auch die Unfallverhütungsvorschriften enthalten ein solches Verbot nicht. Es gibt in den Unfallverhütungsvorschriften aber klare Vorgaben bezüglich des Alkoholgenusses. Danach ist es dem Arbeitnehmer nach § 38 BGV A1 untersagt, sich in einen Zustand zu versetzen, durch den er sich selbst oder andere gefährden könnte.

Des Weiteren dürfen Arbeitnehmer, die infolge Alkoholkonsums oder anderer berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefährdung für sich oder andere auszuführen, nicht mit Arbeiten beschäftigt werden. Arbeitnehmer, die infolge Alkoholkonsums nicht mehr ordnungsgemäß oder gefahrlos arbeiten können, verletzen zudem ihre arbeitsvertraglichen Pflichten. Sie haben deshalb keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt für die durch Trunkenheit ausgefallene Arbeitszeit.

Obwohl es kein rechtliches Alkoholverbot gibt, hat der Arbeitgeber rechtliche Möglichkeiten, den Genuss von Alkohol während der Arbeit oder unmittelbar vor Arbeitsbeginn zu verbieten. Die wirksamste Maßnahme ist die Vereinbarung eines absoluten Alkoholverbots im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung. Dabei unterliegt die Anordnung des Alkoholverbots nach § 87 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Da schon der "ganz normale" Alkoholkonsum ein erhebliches Risiko für die Sicherheit, aber auch für die Qualitätssicherung und Leistungsfähigkeit bedeutet, sollte auf der Baustelle ein Alkoholverbot eingeführt werden. Als Verstoß gegen das Alkoholverbot auf der Baustelle sollte geahndet werden:

- Feststellung erkennbarer Anzeichen von alkoholisiertem Zustand bei einem Projektbeteiligten
- Wahrnehmung eines Projektbeteiligten bei der Konsumierung von Alkohol
- Feststellung, dass ein Projektbeteiligter Alkohol auf die Baustelle gebracht hat.

Erläuterung

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber beweisen, in welchem Maße der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz alkoholisiert ist. Dies wird dann problematisch, wenn sich der Arbeitnehmer mit einem Alkoholttest nicht einverstanden erklärt. Da er ein verfassungsrechtlich geschütztes Recht auf körperliche Integrität hat, kann er weder zu einem Blutalkoholttest noch zu einem Atemalkoholttest gezwungen werden. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber die Symptome darlegen und beweisen, die ihn auf den alkoholisierten Zustand des Arbeitnehmers aufmerksam gemacht haben. Merkmale dieser Art können zum Beispiel schwankender Gang, undeutliche Aussprache oder Alkoholgeruch sein. Das Fehlverhalten des Arbeitnehmers sollte der Arbeitgeber anhand von Zeugen belegen können, unter Umständen auch in einer eventuellen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht. Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht gegenüber alkoholisierten Arbeitnehmern hat der jeweilige Arbeitgeber im Falle eines Baustellenverweises für den sicheren Heimweg zu sorgen. Er darf den Arbeitnehmer nicht sich selbst überlassen.

Die Frage, ob Beschäftigte durch eine Betriebsvereinbarung dazu verpflichtet werden können, sich einem Test zu unterziehen, wird in der arbeitsrechtlichen Literatur unterschiedlich beurteilt. Soweit die Durchführung als zulässig erachtet wird, könnte gleichzeitig geregelt werden, dass bei einem Beschäftigten, der sich weigert einen Alkoholtest durchführen zu lassen, Trunkenheit unterstellt werden kann. Da die Taschenkontrolle bei Betreten der Baustelle ebenfalls nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers erfolgen darf, ist auch auf diesem Wege schwer nachzuweisen, dass Alkohol auf die Baustelle gebracht wird.

Mögliche Gefährdungen

Arbeitnehmer, die unter Einwirkung von Alkohol stehen, gefährden sich und andere. Je nach Tätigkeit und Höhe des Blutalkoholwerts können sich verschiedene Gefährdungen ergeben. Angetrunkene Arbeitnehmer können Schäden an Maschinen, Anlagen und Einrichtungen verursachen.

Mögliche Verletzungen - Unfallschwere

Nach Angaben des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen (BKK) lässt sich fast jeder dritte Arbeitsunfall auf den Konsum von Alkohol zurückführen. Bereits bei geringen Blutalkoholwerten von 0,2 Promille zeigt sich eine Einschränkung der Gedächtnisleistung, der Kritikfähigkeit und des Konzentrationsvermögens. Ab 0,3 Promille nimmt die Aufmerksamkeit nachweisbar ab. Ab 0,4 Promille ist mit einer Störung des Gleichgewichtssinns zu rechnen. Ab 0,5 Promille kommt es zu Einschränkungen des Gesichtsfeldes, dem sogenannten Tunnelblick. Die Handfertigkeit lässt ab einem Blutalkoholwert von 0,8 Promille um 40 Prozent nach⁹⁴. Abhängig von der Tätigkeit und der Höhe des Blutalkoholwerts kann sich der Beschäftigte verschieden schwere Arten von Verletzungen zuziehen. Auch tödliche Verletzungen sind nicht auszuschließen.

⁹⁴ Pressemitteilungen des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen: Fast jeder dritte Arbeitsunfall durch Alkohol, Essen, 02. April 1999

5. Nichttragen/ Nichtbereitstellen der Persönlichen Schutzausrüstung

Rechtliche Vorgaben/ Vorgaben der Unfallverhütungsvorschriften

Der Unternehmer hat nach §2 der PSA-Benutzungsverordnung den Beschäftigten geeignete Persönliche Schutzausrüstungen (PSA) bereitzustellen und sie bezüglich der sicherheitsgerechten Nutzung zu unterweisen. Nach §15 ArbSchG und §30 BGV A1 haben die Versicherten die PSA bestimmungsgemäß zu benutzen, regelmäßig auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen und festgestellte Mängel unverzüglich dem Unternehmer zu melden.

Weitere Informationen zum Einsatz der PSA enthalten die Berufsgenossenschaftlichen Regeln für Sicherheit und Gesundheitsschutz (BGR) bei der Arbeit:

- Einsatz von Schutzkleidung (BGR 189)
- Benutzung von Atemschutzgeräten (BGR 190)
- Benutzung von Fußschutz (BGR 191)
- Benutzung von Augen- und Gesichtsschutz (BGR 192)
- Benutzung von Kopfschutz (BGR 193)
- Einsatz von Gehörschützern (BGR 194)
- Einsatz von Schutzhandschuhen (BGR 195)
- Schutzausrüstungen gegen Absturz (BGR 198)
- Schutzausrüstungen zum Retten aus Höhen und Tiefen (BGR 199)

Erläuterung

Unter dem Begriff PSA werden alle Ausrüstungen zusammengefasst, die von einer Person zum Schutz vor gesundheitsgefährdenden Einwirkungen getragen werden oder direkt mit ihr verbunden sind. Nicht alle gesundheitsgefährdenden Einwirkungen können durch technische und organisatorische Maßnahmen vollständig ausgeschlossen werden. In diesen Fällen muss die PSA die Arbeitssicherheit gewährleisten.

Nach § 17 SGB VII können die Berufsgenossenschaften im Einzelfall anordnen, welche Maßnahmen Unternehmer oder Versicherte zu treffen haben, um ihre Pflichten aufgrund der Unfallverhütungsvorschriften (§ 15 SGB VII)

zu erfüllen und besondere Unfall- und Gesundheitsgefahren abzuwenden. Diese Einzelanordnungen haben sich in verschiedenen Bereichen, auch im Umgang mit der Persönlichen Schutzausrüstung, als nicht wirksam herausgestellt. Trotz der hohen Unfallgefahr wird die PSA oftmals nicht getragen. Deshalb wurde in die seit 01.01.2004 geltende BGV A1 ein Kapitel „Ordnungswidrigkeiten“ aufgenommen. Danach ist die Berufsgenossenschaft berechtigt, Verstöße gegen die Bereitstellung und die Benutzung der PSA mit einem Bußgeld zu ahnden. Die Berufsgenossenschaften wollen so darauf hinwirken, dass die PSA konsequent getragen wird.

Mögliche Gefährdung

Das Nichttragen persönlicher Schutzausrüstung kann für den Betroffenen mit verschiedenen Gefährdungen verbunden sein (Tabelle 9). Besonders hoch ist das Gefährdungspotenzial beim Nichttragen des Sicherheitsgurtes (Halte- und Auffanggurtes), weil in der Regel Absturzgefährdung besteht.

Art der PSA	Beispiel für PSA	Bei Nichttragen der PSA Gefährdung durch
Kopfschutz	Schutzhelm	herabfallende Teile
Augen- und Gesichtsschutz	Schutzbrille	Fremdkörper, Säuren
Gehörschutz	Gehörschutzstöpsel, Helm	Lärm
Körperschutz	Schutz- und Warnkleidung	Gefahrstoffe, Witterungseinflüsse, Temperatur
Handschutz	Schutzhandschuhe	Hitze, spitze Gegenstände, Gefahrstoffe
Fuß-, Beinschutz	Sicherheitsschuhe, Gamaschen	Gegenstände
Schutz gegen Absturz	Halte- und Auffanggurt	Absturz
Atemschutz	Filter, Atemschutzgeräte	Gefahrstoffe, Gase, Stäube, Dämpfe, Sauerstoffmangel
Schutz gegen Ertrinken	Schwimmwesten	Wasser

Tabelle 9: Gefährdungen infolge Nichttragens der verschiedenen Arten der Persönlichen Schutzausrüstung

Insbesondere in den Ausbaugewerken, zum Beispiel bei Putzer-, Stuck-, Fug-, und Installationsarbeiten, werden häufig nicht die vorgeschriebenen Sicherheitsschuhe getragen. In der Rohbauphase tragen oftmals die Eisen-

flechter keinen Schutzhelm, obwohl sie durch mögliche herabfallende Gegenstände vom Kran gefährdet sind. Auch in der Ausbauphase besteht in gefährdeten Bereichen Helmpflicht für alle Projektbeteiligten, zum Beispiel auf dem Weg vom Gebäude zu den Baustellenunterkünften.

Der Verband Deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI) hat 1997 in Zusammenarbeit mit dem Berufsgenossenschaftlichem Institut für Arbeitssicherheit (BIA) bei den Mitgliedern des Verbandes eine Untersuchung zu den Erfahrungen im Umgang mit der PSA durchgeführt⁹⁵. Die allgemeine Schutzkleidung wurde bei nahezu 60 Prozent der Mitglieder, die den Fragebogen beantworteten, mit übermäßigem Schwitzen in Verbindung gebracht. 45 Prozent bemängelten zudem den fehlenden Tragekomfort und die Behinderung bei der Arbeit. Wie in mehreren Umfragen ermittelt wurde, werden als Hauptgründe für das Nichttragen von PSA angegeben:

- mangelnder Tragekomfort
- erhöhter Zeitaufwand für das Anlegen
- komplizierte Handhabung
- unzureichende Einstellmöglichkeiten
- fehlende Unterweisung
- Behinderung bei der Durchführung der Arbeitsaufgabe.

Die PSA wurde in den vergangenen Jahren kontinuierlich weiterentwickelt und der Tragekomfort wesentlich verbessert. Den angegebenen Gründen für das Nichttragen der PSA beispielsweise des Schutzhelmes stehen verschiedene Argumente entgegen. Ein gebräuchlicher Schutzhelm ist 350 Gramm leicht und individuell anpassbar. Bei richtiger Einstellung des Justierbandes ist das Verursachen von Kopfschmerzen nahezu unmöglich. Ein heller Schutzhelm reflektiert die Sonnenstrahlen und verhindert, dass die Sonnenstrahlen direkt auf die Kopfhaut treffen. Zwischen Kopf- und Helmschale ermöglicht eine Querlüftung das Entweichen schweißbedingter Luftfeuchtigkeit

⁹⁵ Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HvBG): BIA Report 2/99, BIA Symposium „Erhöhte Akzeptanz von Persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) durch ergonomische Gestaltung“, Sankt Augustin 1999, S. 83

und das Nachströmen frischer Luft. Auf die richtige Kopfgröße eingestellt kann der Schutzhelm bei Arbeiten in gebückter Haltung nicht herunterfallen⁹⁶.

Mögliche Verletzungen - Unfallschwere

Das Nichttragen der PSA kann je nach Art der Gefährdung diverse, teils schwere Verletzungen hervorrufen (Tabelle 10).

Art der PSA	Beispiel für PSA	Bei Nichttragen der PSA mögliche Verletzung
Kopfschutz	Schutzhelm	Kopfverletzungen
Augen-/ Gesichtsschutz	Schutzbrille	Verblitzung, Augenverletzungen
Gehörschutz	Gehörschutzstöpsel, Helm	Schädigung des Gehörs
Körperschutz	Schutz- und Warnkleidung	Verätzung, Verbrennung
Handschutz	Schutzhandschuhe	Verätzung, Verbrennung
Fuß-, Beinschutz	Sicherheitsschuhe, Gamaschen	Bruch, Stichwunden usw.
Schutz gegen Absturz	Halte- und Auffanggurt	schwere und tödliche Verletzungen
Atemschutz	Filter, Atemschutzgeräte	Ersticken
Schutz gegen Ertrinken	Schwimmwesten	Ertrinken

Tabelle 10: Verletzungen infolge Nichttragens der verschiedenen Arten der Persönlichen Schutzausrüstung

Nach Auswertungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin haben sich im Zeitraum von 1998-2000 in der gewerblichen Wirtschaft 1210 tödliche Unfälle ereignet. Bei durchschnittlich 9 Prozent hätte die vorgeschriebene persönliche Schutzausrüstung wahrscheinlich das Ausmaß der Unfallfolge mindern können, wenn sie benutzt oder bereitgestellt worden wäre (Tabelle 11). In absoluten Zahlen bedeutet das, dass 113 Unfälle des Berichtszeitraumes möglicherweise keinen tödlichen Ausgang hätten nehmen müssen.

⁹⁶ Arbeitsgemeinschaft der Bau-Berufsgenossenschaft: Tipps 02/2004, Schützen Sie Ihre „Schaltzentrale“, Niemals oben ohne!, Frankfurt 2004, S. 3

Benutzung der Persönlichen Schutzausrüstung (PSA)	Tödliche Unfälle im Zeitraum von 1998 – 2000 (in Prozent)
PSA war nicht vorgeschrieben	0,4
PSA war vorgeschrieben	9,0
• wurde aber nicht gestellt	3,1
• wurde gestellt, aber nicht genutzt	5,6
• war nicht in Ordnung	0,2

Tabelle 11: Anteil der Unfälle, deren Unfallschwere durch Bereitstellen und Benutzung der Schutzausrüstung hätte reduziert werden können

Bei den nicht benutzten oder bereitgestellten Schutzausrüstungen handelt es sich in den meisten Fällen um Anseilschutz gegen Absturz, Kopfschutz, Atemschutz und Schwimmwesten. Insgesamt 80 tödliche Unfälle fielen unter die Kategorie „Absturzsicherung vom Unternehmer nicht gestellt“ und „gestellte Absturzsicherung vom Beschäftigten nicht benutzt“. Bei Benutzung des Anseilschutzes hätten diese Unfälle wahrscheinlich keinen tödlichen Ausgang gehabt⁹⁷.

Mängelhäufigkeit bei Baustellenkontrollen

Im Rahmen des „Aktionsprogramms Baustellen“ im Freistaat Sachsen (vgl. Kapitel 9.1.2) wurde 2002 die sicherheitsgerechte Benutzung der PSA geprüft. Bei 24 Prozent der Kontrollen stellte die Gewerbeaufsicht Mängel fest.

6. Unzureichende Umsetzung der in der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Maßnahmen

Rechtliche Vorgaben

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu beurteilen und festzulegen, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (§ 5 ArbSchG). Neben der Ermittlung der notwendigen Maßnahmen für die sichere Bereitstellung und Benutzung der Arbeitsmittel sind nach §3 BetrSichV insbesondere die Gefährdungen zu berücksichtigen:

⁹⁷ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Tödliche Arbeitsunfälle 1998 - 2000, Statistische Analyse nach einer Erhebung der Gewerbeaufsicht, Dortmund/Berlin 2001, S. 25

- die mit der Benutzung des Arbeitsmittels selbst verbunden sind
- die am Arbeitsplatz durch Wechselwirkungen der Arbeitsmittel untereinander, mit Arbeitsstoffen oder der Arbeitsumgebung hervorgerufen werden.

Erläuterung

Die Gefährdungsbeurteilung ist eine vorausschauende, präventive Analyse einer möglichen Belastungs- und Beanspruchungssituation, die eine Gefährdung darstellen kann. Sie soll ein systematisches Vorgehen gegen Belastungen, Beanspruchungen und Störfaktoren ermöglichen. Der Generalunternehmer sollte mit dem Nachunternehmer vertraglich vereinbaren, dass dieser ihm vor Beginn seiner Arbeiten die Gefährdungsbeurteilung übergibt. Der Vorteil für den Generalunternehmer liegt darin, dass er einen Überblick über die Gefährdung auf dem Gesamtprojekt bekommt. Zudem verpflichtet sich der Nachunternehmer durch die Übergabe, bei der Ausführung der Arbeiten die in der Gefährdungsbeurteilung aufgeführten Sicherheitsmaßnahmen zu ergreifen.

Mögliche Gefährdung

Wenn die Maßnahmen der Gefährdungsbeurteilung nicht umgesetzt werden, besteht ein erhöhtes Unfallrisiko. Für die Beschäftigten können sich abhängig von der Art der auszuführenden Arbeiten verschiedene Gefährdungen ergeben.

Mögliche Verletzungen - Unfallschwere

Abhängig von dem Gewerk und den notwendigen Sicherheitsmaßnahmen können sich die Beschäftigten alle Arten von Verletzungen zuziehen, von leichten bis hin zu schweren Verletzungen. Auch tödliche Verletzungen sind nicht auszuschließen.

Mängelhäufigkeit bei betrieblichen Kontrollen

Durch eine branchenübergreifende Aktion der bayerischen Gewerbeaufsichtsämter zusammen mit verschiedenen Unfallversicherungsträgern wurde der Umsetzungsgrad der Gefährdungsbeurteilung festgestellt. Von März bis Oktober 2002 wurden von den bayerischen Gewerbeaufsichtsbeamten 3.723

Unternehmen aufgesucht. Nur 30 Prozent der Betriebe hatten die Gefährdungsbeurteilung gemäß den rechtlichen Anforderungen durchgeführt und entsprechend dokumentiert. 39 Prozent hatten zumindest damit begonnen. Bei 31 Prozent der Betriebe waren keine Ansätze zu erkennen⁹⁸.

7. Fehlende Unterweisung der Mitarbeiter

Rechtliche Vorgaben / Vorgaben der Unfallverhütungsvorschriften

Nach § 12 des Arbeitsschutzgesetzes und §4 der BGV A1 hat der Unternehmer die Beschäftigten ausreichend und angemessen über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei ihrer Arbeit zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Dazu gehören Betriebsanweisungen für die bei der Arbeit benutzten Arbeitsmittel oder projektspezifische Vorgaben wie die Baustellenordnung.

Erläuterung

Der Unternehmer delegiert die Durchführung der Unterweisung in der Regel durch die Übertragung der Unternehmerpflichten an seine am Projekt beteiligten Führungskräfte (Projektleiter, Bauleiter, Poliere). Die Unterweisung soll vor Aufnahme der Tätigkeit, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, bei der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie erfolgen. Sie muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und nach Bedarf regelmäßig wiederholt werden, mindestens aber einmal jährlich erfolgen. Der Inhalt der Unterweisung ist den Beschäftigten in verständlicher Form und Sprache zu vermitteln.

Der Fachbauleiter der Nachunternehmer ist verantwortlich für die Unterweisung seiner Beschäftigten. Zur Aufgabe des Generalunternehmers gehört es im Rahmen der Verkehrssicherungspflicht, zu kontrollieren, ob die Beschäftigten des Nachunternehmers entsprechend unterwiesen sind. Die Nachun-

⁹⁸ Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit, Ernährung und Verbraucherschutz: Jahresbericht der Gewerbeaufsicht des Freistaates Bayern 2002, Projektarbeit „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation nach dem Arbeitsschutzgesetz“, München 2003, S. 57

ternehmer beschäftigen vermehrt Arbeitnehmer aus den EU-Mitgliedsstaaten, die teilweise eine unzureichende Ausbildung aus Sicht der Arbeitssicherheit haben. Hier ist es besonders wichtig, dass der Nachunternehmer seinen Unterweisungspflichten nachkommt. Oftmals ist auf der Baustelle eine hohe Fluktuation der Projektbeteiligten zu verzeichnen. Es muss sichergestellt sein, dass alle Projektbeteiligten die notwendigen arbeitsschutzfachlichen Kenntnisse besitzen, die sie für ihre tägliche Arbeit benötigen, um Gefährdungen für alle Projektbeteiligten zu vermeiden. Dazu gehören nicht nur die Kenntnisse der rechtlichen Anforderungen, sondern auch die Kenntnisse der projektspezifischen Anforderungen. Der Nachunternehmer hat dafür zu sorgen, dass er beim Einsatz von ausländischen Arbeitnehmern, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, diese in ihrer Sprache unterweist.

Mögliche Gefährdung

Unterlässt der Unternehmer oder der von ihm bestimmte Verantwortliche die Unterweisung der Beschäftigten bezüglich der mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen, besteht erhöhtes Unfallrisiko für die Beschäftigten, die Projektbeteiligten und gegebenenfalls Dritte. Das damit verbundene Gefährdungspotenzial für die Beschäftigten ist je nach Art der auszuführenden Arbeiten unterschiedlich hoch.

Mögliche Verletzungen - Unfallschwere

Abhängig von dem Gewerk und den notwendigen Sicherheitsmaßnahmen können sich die Beschäftigten bei fehlender Unterweisung verschiedene Arten von Verletzungen zuziehen, von leichten bis hin zu schweren Verletzungen. Auch tödliche Verletzungen sind nicht auszuschließen.

Mängelhäufigkeit

Im Rahmen einer Aktion der Gewerbeaufsicht Bayern wurden 2002 landesweit 361 Steingewinnungs- und Steinbearbeitungsbetriebe besichtigt. 37 Prozent der Mängel waren auf fehlende Unterweisungen und Betriebsanweisungen der Beschäftigten zurückzuführen. Bei einer weiteren Aktion wurden

110 Gießereien besichtigt. Der Prozentsatz der nicht vorhandenen Unterweisungen war ähnlich hoch, er lag bei einem Drittel⁹⁹.

8. Fehlender oder mangelhafter Graben- beziehungsweise Baugrubenverbau, unzureichende Abböschung der Baugrube

Gesetzliche Vorgaben/ Vorgaben der Unfallverhütungsvorschriften

Bei Arbeiten an und vor Erd- und Felswänden sowie in Baugruben und Gräben sind Erd- und Felswände so abzuböschern oder zu verbauen, dass Beschäftigte nicht durch Abrutschen von Massen gefährdet werden können (BGV C22, DIN 4124). Baugruben und Gräben dürfen erst nach der normgerechten und standsicheren Herstellung der Baugruben- und Grabenwände betreten werden. Bei Böschungsneigungswinkeln über 60 Grad muss ein dreiteiliger Seitenschutz angebracht werden, sofern die Absturzhöhe mehr als 2,00 Meter beträgt. Alternativ zu dieser Maßnahme kann in einem Mindestabstand von 2,00 Metern zur Absturzkante eine feste Absperrung (Geländer, Ketten, Seile) angebracht werden.

Erläuterung

Die Baugrubenwände müssen der Bodenart und den örtlichen Verhältnissen entsprechend abgeböschert werden. Ohne rechnerischen Nachweis der Standsicherheit dürfen folgende Böschungswinkel (β) nicht überschritten werden:

- $\beta = 45^\circ$ bei nichtbindigen oder weichen Böden
- $\beta = 60^\circ$ bei steifen oder halbfesten bindigen Böden
- $\beta = 80^\circ$ bei Fels.

Mögliche Gefährdung

Ungesicherte Erdwände sind eine große Gefahr für die Beschäftigten, die in Baugruben und Gräben oder an deren Rändern arbeiten. Mit Gefährdungen,

⁹⁹ Bayerisches Staatsministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz: Jahresbericht der Gewerbeaufsicht des Freistaates Bayern 2003, München 2004, S. 27 und S.30

insbesondere dem Absturz, ist in Baugruben und Gräben bei folgenden Arbeiten zu rechnen:

- Aushub
- Abböschungen
- Ein-, Um- und Ausbauen des Verbaus
- Arbeiten an oder vor Erd- und Felswänden.

Bei unzureichender Abböschung oder fehlerhaftem Verbau von Erd- und Felswänden besteht die Gefahr, dass Beschäftigte durch Abrutschen von Massen verschüttet werden.

Mögliche Verletzungen - Unfallschwere

Beim Einsturz von nicht oder nur mangelhaft gesicherten Baugrubenwänden ereignen sich überdurchschnittlich schwere Unfälle, wenn Beschäftigte verschüttet werden. Absturzunfälle an mangelhaft gesicherten Erd- und Felswänden gehen ebenfalls häufig mit schweren Verletzungen einher.

Mängelhäufigkeit bei Baustellenkontrollen

Im Rahmen des „Aktionsprogramms Baustellen“ im Freistaat Sachsen (vgl. Kapitel 9.1.2) wurde 2002 der Zustand der Baugrubensicherung überprüft. Bei 26 Prozent der Kontrollen stellte die Gewerbeaufsicht Mängel fest.

9. Nicht ordnungsgemäße Wiederherstellung der für die Durchführung der Arbeiten vorübergehend entfernten Schutzeinrichtungen

Rechtliche Vorgaben

Nach §3 der Arbeitsstättenverordnung müssen an Arbeitsplätzen und Verkehrswegen, bei denen Absturzgefahr bestehen oder die an Gefahrenbereiche grenzen, Sicherheitseinrichtungen vorhanden sein. Diese sollen verhindern, dass Beschäftigte abstürzen oder in Gefahrenbereiche gelangen. Wenn es für die Ausführung einer besonderen Arbeit erforderlich ist, eine kollektive Absturzsicherung vorübergehend zu entfernen, müssen nach Anhang 2 der Betriebssicherheitsverordnung wirksame Ersatzmaßnahmen für die Sicherheit der Beschäftigten getroffen werden. Für die Dauer der Entfernung

müssen alle Gefahrenstellen durch andere geeignete Maßnahmen abgesichert und beschildert werden. Nach Abschluss der Arbeiten oder bei Unterbrechung der Arbeiten sind die Schutz- und Sicherheitseinrichtungen ordnungsgemäß wiederherzustellen.

Erläuterung

Im Rahmen des Baufortschritts ist es notwendig, für bestimmte Arbeiten vorhandene Schutz- und Sicherheitseinrichtungen (z.B. Seitenschutz) vorübergehend zu entfernen. Wenn der Generalunternehmer dem Nachunternehmer Schutz- und Sicherheitseinrichtungen stellt, sollte er vertraglich festlegen, dass die Nachunternehmer diese für ihre Zwecke verantwortlich unterhalten und erforderlichenfalls ergänzen.

Mögliche Gefährdung

Wenn hochgelegene Arbeitsplätze unzureichend oder gar nicht gesichert sind, besteht hohes Absturzrisiko.

Mögliche Verletzungen - Unfallschwere

Das Fehlen von Schutz- und Sicherheitseinrichtungen, beispielsweise an ungesicherten Aufzugsschächten, kann zu schweren Absturzunfällen führen. Nach Angaben des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften wurde im Jahr 2002 in der Baubranche fast jeder zweite schwere Arbeitsunfall durch einen Absturz verursacht. Auf alle Betriebe der gewerblichen Wirtschaft bezogen waren 30 Prozent der tödlichen Unfälle auf einen Absturz zurückzuführen. Jeder achte Unfall dieser Art führte zu einer neuen Unfallrente, während im Mittel aller Arbeitsunfälle im Betrieb nur jeder 51. Unfall zu einer neuen Unfallrente führte. Der Vergleich dieser Quoten macht die erheblich über dem Durchschnitt liegende Unfallschwere von Abstürzen deutlich¹⁰⁰. Geringe Absturzhöhen werden oftmals unterschätzt. Die Realität zeigt aber, dass gerade die Abstürze aus geringen Höhen zu schweren Un-

¹⁰⁰ Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaft: Arbeitsunfallstatistik 2002, Sankt Augustin 2004, S. 68

fällen führen. Schon bei einem Sturz aus einer Höhe von knapp über einem Meter können ernsthafte Verletzungen die Folge sein.

Absturzunfälle sind nur selten auf mechanisches Versagen, beispielsweise durch Brechen einer Leitersprosse oder eines Geländers zurückzuführen. Der Prozentsatz dieser Unfälle lag im Jahr 2002 bei nur fünf Prozent der Absturzunfälle beziehungsweise sieben Prozent der schweren Absturzunfälle. In der überwiegenden Zahl der anderen Fälle ist sicherheitswidriges Verhalten oder das Fehlen von geeigneten Schutzmaßnahmen die Ursache für den Absturz¹⁰¹.

Mängelhäufigkeit bei Baustellenkontrollen

Im Rahmen des „Aktionsprogramms Baustellen“ im Freistaat Sachsen (vgl. Kapitel 9.1.2) wurde 2002 der Zustand der Absturzsicherung geprüft. Bei 45 Prozent der Kontrollen stellte die Gewerbeaufsicht fehlende Absturzsicherung fest.

10. Fehlende Abdeckung von Bodenöffnungen und Aussparungen

Vorgaben der Unfallverhütungsvorschriften

An Öffnungen in Böden, Decken und Dachflächen sowie Vertiefungen müssen Einrichtungen vorhanden sein, die ein Abstürzen, Hineinfallen oder Hineintreten von Personen verhindern (§ 12a BGV C 22).

Erläuterung

Als Bodenöffnungen gelten Öffnungen mit einem Flächenmaß $\leq 9 \text{ m}^2$ oder gradlinig begrenzte Öffnungen, bei denen eine Kante $\leq 3 \text{ m}$ lang ist. Als Sicherheitseinrichtungen können verwendet werden

- Seitenschutz
- begehbare, unverschiebliche Abdeckungen
- Verfüllung oder Ausfüllung mit tragfähigem Material.

¹⁰¹ Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaft: Arbeitsunfallstatistik 2002, Sankt Augustin 2004, S. 68

Häufig liegen Mängel darin, dass die Öffnungen nicht unverschieblich und/oder nicht trittsicher abgedeckt sind. Die Gefahr der ungesicherten Bodenöffnungen und Deckendurchbrüche wird häufig unterschätzt.

Mögliche Gefährdung

Ungesicherte Bodenöffnungen und Deckendurchbrüche sind oftmals Ursache für Rutsch- und Sturzunfälle. Auch Absturzunfälle können die Folge sein. Es besteht außerdem die Gefahr, dass Gegenstände durch ungesicherte Bodenöffnungen oder Deckendurchbrüche in das darunter liegende Geschoss fallen und Beschäftigte verletzen.

Mögliche Verletzungen - Unfallschwere

Nach Auskunft des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften machen die Rutsch- und Sturzunfälle fast ein Viertel aller meldepflichtigen Arbeitsunfälle in der gewerblichen Wirtschaft aus. Jährlich kommt es in diesem Bereich zu 200 000 Arbeitsunfällen und mehr als 46 000 Wegeunfällen¹⁰². Die Folgen von Rutsch- und Sturzunfällen sind oft erheblich schwerwiegender als allgemein angenommen. Nach Angaben des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften sind ein Viertel aller Arbeitsunfälle mit der Folge einer Rentenzahlung Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle. Die Statistik der Arbeitsunfallrenten weist bei drei von vier Unfällen dieser Art den Knochenbruch als Verletzungsart aus. Knochenbrüche ziehen lange Ausfallzeiten nach sich¹⁰³.

Mängelhäufigkeit bei Baustellenkontrollen

Im Rahmen des „Aktionsprogramms Baustellen“ im Freistaat Sachsen (vgl. Kapitel 9.1.2) wurde 2002 der Zustand der Bodenöffnungen geprüft. Bei

¹⁰² Hauptverband der deutschen Bauindustrie: Pressemitteilung „Aktion Sicherer Auftritt“ am 11.06.2004

¹⁰³ Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaft: Arbeitsunfallstatistik 2002, Sankt Augustin 2004, S. 72 und S. 74

28 Prozent der Kontrollen stellte die Gewerbeaufsicht eine unzureichende Abdeckung der Bodenöffnungen fest.

11. Unzulässiges Anschlagen oder Heben von Lasten, Benutzen von nicht zulässigen Anschlagmitteln/ Lastaufnahmemitteln

Rechtliche Vorgaben/ Vorgaben der Unfallverhütungsvorschriften

Nach BetrSichV und BGR 500 hat der Unternehmer dafür zu sorgen und haben die Beschäftigten zu beachten, dass Lastaufnahmeeinrichtungen so verwendet werden, dass die Last gegen Herabfallen gesichert ist. Beim Aufnehmen und Absetzen der Lasten ist ein unbeabsichtigtes Umfallen, Auseinanderfallen, Abgleiten oder Abrollen der Last zu vermeiden. Die Arbeitsmittel zum Heben von Lasten müssen mit einem deutlich sichtbaren Hinweis auf die zulässige Tragfähigkeit gekennzeichnet sein. Die Lastaufnahmeeinrichtungen sind so zu verwenden, dass Schäden, die zu einer Beeinträchtigung der Tragfähigkeit führen können, vermieden werden. Während des Gebrauchs sind Beschäftigte dazu verpflichtet, die Anschlagmittel und Lastaufnahmemittel auf augenfällige Mängel hin zu beobachten. Die Mängel sind dem Unternehmer oder dem Vorgesetzten mitzuteilen. Dieser hat dafür zu sorgen, dass Anschlagmittel und Lastaufnahmemittel mit Mängeln, die die Sicherheit beeinträchtigen, der weiteren Benutzung entzogen werden.

Erläuterung

Der Unternehmer darf mit der selbstständigen Anwendung von Lastaufnahmeeinrichtungen nur Personen beauftragen, die mit diesen Aufgaben vertraut sind. Das heißt, die betreffenden Personen müssen entsprechend der Aufgabenstellung unterwiesen sein und die Betriebsanleitung sowie die in Frage kommenden betrieblichen Anweisungen kennen. Folgende Kenntnisse und Fertigkeiten sind zu vermitteln:

- Abschätzen des Gewichtes der Last und der Schwerpunktlage von Lasten
- Kenntnisse über zur Verfügung stehende Anschlagmittel, Tragfähigkeit von Anschlagmitteln in Abhängigkeit von der Zahl der Stränge, Anschlagart und Neigungswinkel, Auswahl geeigneter Anschlagmittel, Sicherung gegen unbeabsichtigtes Aushängen

- Kenntnisse über das Verhalten beim Anschlagen, Zeichengebung, Anheben, Absetzen und Lösen der Anschlagmittel
- Kenntnisse über die Aufbewahrung von Anschlagmitteln und Vermeidung von Schäden an Anschlagmitteln.

Die notwendige Qualifikation der Kranführer ist in der BGV D 6 Krane geregelt. Bei ortsveränderlichen Kranen wie Turmdreh- und Mobilkranen ist ein schriftlicher Auftrag des Unternehmers erforderlich. Die Kranführer müssen im Führen und Warten des Kranes unterwiesen sein und dem Unternehmer die Befähigung dazu nachgewiesen haben. Für das ordnungsgemäße Anschlagen von Lasten tragen sowohl der Anschläger als auch der Kran beziehungsweise Baggerführer und der Bauleiter die Verantwortung. Das zeigt auch ein Urteil des Amtsgerichtes Bamberg zu einem tödlichen Unfall, der durch den Absturz einer Schuttmulde verursacht wurde (Abbildung 12).

Amtsgericht Bamberg, Strafbefehl Aktenzeichen 1 Cs 107 Js 11716/99							
Unfallhergang	Bei Bauarbeiten wurde eine Schuttmulde mittels einer mehrsträngigen Kette am Zahn des Löffels eines Hydraulikbaggers befestigt und angehoben. Am Baggerlöffel fehlte die vorgeschriebene Anschlagvorrichtung zur Befestigung der Anschlagkette. Beim Schwenken des Baggerauslegers löste sich die Schuttmulde, stürzte ab und verletzte den Vorarbeiter tödlich.						
Strafbefehl	Mehrere Projektbeteiligte wurden wegen fahrlässiger Tötung gemäß § 222 StGB zu Tagessätzen verurteilt.						
	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Bauleiter</td> <td>60 Tagessätze</td> </tr> <tr> <td>Baggerführer</td> <td>60 Tagessätze</td> </tr> <tr> <td>Anschläger</td> <td>40 Tagessätze</td> </tr> </tbody> </table>	Bauleiter	60 Tagessätze	Baggerführer	60 Tagessätze	Anschläger	40 Tagessätze
Bauleiter	60 Tagessätze						
Baggerführer	60 Tagessätze						
Anschläger	40 Tagessätze						

Abbildung 12: Urteil des Amtsgerichtes Bamberg¹⁰⁴ bezüglich der Verantwortung beim Anschlagen und Heben von Lasten

Mögliche Gefährdung

Das unzulässige Anschlagen oder Heben von Lasten ist mit einem hohen Gefährdungspotenzial verbunden. Beim Aufnehmen, Absetzen, und Beglei-

¹⁰⁴ Steiger, Beate: ARSIGEST, www.sigeplan.de

ten von Lasten ist der Anschläger der Gefahr ausgesetzt, getroffen oder eingequetscht zu werden. Wenn die Last nicht sicherheitsgerecht angeschlagen wird, sind beim Hebevorgang neben dem Anschläger auch andere Beschäftigte gefährdet. Es besteht die Gefahr, dass diese im Bereich des Krans von der herunterfallenden Last getroffen, zwischen Last und anderen Gegenständen eingeklemmt werden oder nach Lastenberührung von einem hochgelegenen Arbeitsplatz abstürzen. Auch das Fehlverhalten von Kranführern kann zu Unfällen führen. Beispiele dafür sind das Schrägziehen der Last oder das ruckartige Anziehen, welches zum Pendeln der Last führt.

Fehlende Kenntnisse beim Umgang mit Lastaufnahmemitteln und bei der Benutzung von Anschlagmitteln können schwere Unfälle verursachen. Ein hohes Gefährdungspotenzial besteht bei der:

- Wahl falscher Anschlagpunkte oder einer nicht ausreichenden Zahl von Anschlagpunkten, (z.B. Bewehrungsmatten an zwei statt an vier Ecken)
- Benutzung von nicht zulässigen Anschlagmitteln, zum Beispiel Transport von Bewehrungsstahl am Bindedraht oder Verwendung von nicht genormten beziehungsweise gekennzeichneten Seilen/Ketten
- Benutzung von beschädigten Anschlagmitteln, zum Beispiel Seilen mit Litzenbruch, Knicken, Rostansätzen, Drahtbruchnestern oder von Ketten mit gebrochenem oder angerissenem Kettenglied, Querschnittsveränderungen der Kettenglieder oder Korrosionsnarben
- Verwendung von Anschlagmitteln/ Lasthaken ohne funktionsfähige Hakensicherung
- Verwendung von nicht zulässigen Lastaufnahmemitteln oder nicht kranbaren Containern
- Belastung der Anschlagmittel über die zulässige Belastung hinaus, die der Kennzeichnung des Anschlagmittels zu entnehmen ist.

Mögliche Verletzungen - Unfallschwere

Durch das nicht ordnungsgemäße Anschlagen oder Heben von Lasten kann es im Falle eines Unfalls zu schweren Verletzungen kommen, wenn Beschäf-

tigte von der herunterfallenden Last getroffen werden. Bei Kopfverletzungen muss mit schweren bleibenden Gesundheitsschäden gerechnet werden.

Wie eine Untersuchung der Württembergischen Bau-Berufsgenossenschaft zeigt, stehen bis zu 60 Prozent der Kranunfälle der Baubranche in direktem Zusammenhang zu der angeschlagenen, der angenommenen beziehungsweise der transportierten Last. Der Kranführer ist in nahezu 40 Prozent der Fälle der Verursacher¹⁰⁵. Jeder 17. meldepflichtige Arbeitsunfall führte 2002 zu einer Rentenzahlung, während im Mittel über alle betrieblichen Arbeitsunfälle in der gewerblichen Wirtschaft nur jeder 51. Arbeitsunfall zu einer Unfallrente führte. Im Berichtsjahr wurden 60 Prozent der tödlichen Kranunfälle durch die angeschlagene beziehungsweise transportierte Last ausgelöst¹⁰⁶.

Mängelhäufigkeit bei Baustellenkontrollen

Im Rahmen des „Aktionsprogramms Baustellen“ im Freistaat Sachsen (vgl. Kapitel 9.1.2) wurde 2002 der Zustand der Lastaufnahmemittel geprüft. Bei 23 Prozent der Kontrollen stellte die Gewerbeaufsicht Mängel fest.

12. Benutzen von beschädigten oder nicht zugelassenen elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln

Rechtliche Vorgaben / Vorgaben der Unfallverhütungsvorschriften

Elektrische Anlagen und Betriebsmittel dürfen nur unter Einhaltung der elektrotechnischen Regeln (DIN VDE-Bestimmungen) und der Unfallverhütungsvorschriften (z.B. BGV A3) betrieben werden. Elektrische Anlagen und Betriebsmittel müssen sich in sicherem Zustand befinden und sind in diesem Zustand zu erhalten. Sie dürfen nur benutzt werden, wenn sie den betrieblichen und örtlichen Sicherheitsanforderungen im Hinblick auf Betriebsart und Umgebungseinflüsse genügen.

¹⁰⁵ Utz, Werner: Mitteilungsblatt Bau BG Aktuell Heft 3/2001, Rechtliche Verantwortung: Verleih und Vermietung von Turmdrehkränen, S.28

¹⁰⁶ Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaft: Arbeitsunfallstatistik 2002, Sankt Augustin 2004, S. 114, 131

Der jeweilige Unternehmer hat dafür zu sorgen, dass elektrische Anlagen und Betriebsmittel regelmäßig durch Elektrofachkräfte (oder unter Leitung und Aufsicht einer Elektrofachkraft) überprüft und durch Prüfetikett, Banderole oder ähnliches gekennzeichnet werden. Ist bei einer Anlage oder einem Betriebsmittel ein Mangel festgestellt worden, hat der Unternehmer dafür zu sorgen, dass der Mangel unverzüglich behoben wird. Besteht eine dringende Gefahr, ist dafür zu sorgen, dass die elektrische Anlage oder das elektrische Betriebsmittel im mangelhaften Zustand nicht verwendet werden.

Erläuterung

Elektrische Anlagen und Betriebsmittel können in ihrer Funktion und Sicherheit durch Umgebungseinwirkungen (z.B. Staub, Feuchtigkeit, Wärme, mechanische Beanspruchung) nachteilig beeinflusst werden. Daher sind sowohl die einzelnen Betriebsmittel als auch die gesamte Anlage so auszuwählen und zu gestalten, dass ein ausreichender Schutz gegen diese Einwirkungen für die üblicherweise zu erwartende Lebensdauer gewährleistet ist. Bei der Wahl ist die Schutzart, die Schutzklasse und die Isolationsklasse sowie die speziellen Einsatzbedingungen zu berücksichtigen, beispielsweise auf Baustellen oder in aggressiver Umgebung.

Mögliche Gefährdung

Das Benutzen von beschädigten oder nicht zugelassenen elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln ist mit einem hohen Risikopotenzial verbunden. Mögliche Gefährdungen sind:

- Störlichtbogen (Verbrennungen, Augenverletzungen)
- Berührung aktiver, unter Spannung stehender Teile
- Berührung von Teilen, die nur im Fehlerfall, z.B. nach mechanischer Beschädigung unter Spannung stehen
- Aufenthalt an einer vom Strom durchflossenen Erdschlussstelle, zum Beispiel bei Beschädigung eines Kabels durch Bagger
- Schreckreaktion nach einer Berührung.

Mögliche Verletzungen - Unfallschwere

Bei Stromunfällen sind die unterschiedlichsten Auswirkungen möglich. Von harmlosen bis zu tödlichen Verletzungen können alle Zwischenstadien vorkommen. Die Schwere der Verletzung ist abhängig von:

- der Höhe der Spannung und der Stromstärke
- der Dauer und Frequenz des Stromflusses
- der Größe der Berührungsfläche
- der Feuchtigkeit und Leitfähigkeit der Haut
- dem Standplatz
- dem Weg, den der Strom durch den Körper (Herz) nimmt
- dem Alter beziehungsweise dem Gesundheitszustand des Verletzten.

Mögliche Verletzungen sind Verbrennungen, Muskelkrämpfe, Kreislauf- und Atemstillstand, Bewusstlosigkeit, Herzrhythmusstörungen und Herzkammerflimmern. Verbrennungen entstehen am häufigsten an den nicht von der Kleidung geschützten Körperstellen, an den Händen, an den Unterarmen, am Hals und am Kopf.

Die überwiegende Unfallursache von Beschäftigten, die keine Ausbildung als Elektrofachkraft haben, sind Schäden oder Fehler an elektrischen Betriebsmitteln und an elektrischen Anlagen. Rund 49 Prozent der Unfälle im Niederspannungsbereich sind auf diese Ursache zurückzuführen. Diese Unfälle werden in der Regel durch Verhaltensfehler verursacht. Dazu gehören unterlassene Wartung, unsachgemäße Handhabung von elektrischen Betriebsmitteln oder die Weiterbenutzung schadhafter beziehungsweise nicht zugelassener elektrischer Betriebsmittel¹⁰⁷. Der Anteil der im Umgang mit Strom verursachten Unfälle liegt in deutschen Unternehmen zwar nur bei ungefähr 1,5 Prozent der Gesamtzahl der Unfälle. Der Prozentsatz der Stromunfälle mit tödlichem Ausgang übersteigt aber den Prozentsatz der anderen Arbeitsunfälle mit tödlichem Ausgang um zirka das 50fache¹⁰⁸.

¹⁰⁷ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Elektrounfälle in Deutschland, Unfälle durch Elektrizität am Arbeitsplatz und im privaten Bereich, Dortmund/Berlin 2002, S. 37, S.42

¹⁰⁸ Jühling, Jens: SIFA-Tip April 2005, Risiko Stromunfall beseitigt?, Kissing 2005, S. 1

Mängelhäufigkeit bei Baustellenkontrollen

Im Rahmen des „Aktionsprogramms Baustellen“ im Freistaat Sachsen (vgl. Kapitel 9.1.2) wurde 2002 der Zustand der elektrischen Betriebsmittel überprüft. 34 Prozent der Kontrollen durch die Gewerbeaufsicht führten dabei zu Mängelbeanstandungen, zum Beispiel wegen:

- Nichteinhaltung der Prüffristen
- sicherheitswidrigem Zustand
- Einsatz von für Baustellen nicht zulässigen Leitungsrollern (kein Spritzwasserschutz vorhanden)
- fehlendem Schutz der Leitungen gegen mechanische Beschädigungen
- Einsatz von unzulässigen Leitungen.

9.1.3. Einschätzung des Risikos

Im Anschluss an die Risikoidentifikation folgt die Einschätzung des Risikos. Nach Punkt 7 „Risikoeinschätzung“ der Norm EN 1050 ergibt sich die Höhe des Risikos aus dem Ausmaß des möglichen Schadens und der Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts (Abbildung 13).



Abbildung 13: Risikoeinschätzung nach EN 1050

Bei der Einschätzung des Schadensausmaßes unterscheidet die Suva für Risiken am Arbeitsplatz, zum Beispiel im Baugewerbe, fünf Kategorien (Tabelle 12).

Kategorie	Schadensausmaß (S)	Definition der Folgen
I	sehr groß	Tod
II	groß	schwerer bleibender Gesundheitsschaden
III	mittel	leichter bleibender Gesundheitsschaden
IV	klein	heilbare Verletzung mit Arbeitsunfall
V	gering	heilbare Verletzung ohne Arbeitsunfall

Tabelle 12: Kategorien des Schadensausmaßes (S) nach Suva

Zur Abschätzung der Eintrittswahrscheinlichkeit verwendet die Suva zwei Varianten:

- Variante 1 = Vorgehen bei kollektiven Risikobeurteilungen
(z.B. für eine ganze Branche)
- Variante 2 = Vorgehen bei individuellen Risikobeurteilungen
(z.B. für einzelne Betriebe, Bereiche und Arbeitsplätze)

Da die Bußordnung allgemein auf die Baubranche und nicht auf eine bestimmte Baustelle ausgerichtet ist, erfolgt die Abschätzung der Eintrittswahrscheinlichkeit nach Variante 1. Die Suva unterscheidet dabei fünf Kategorien (Tabelle 13). Die Definition der Wahrscheinlichkeit in Tabelle 13 stellt nur eine Richtgröße dar. Die Abschätzung bezieht sich auf 1000 Beschäftigte, welche die gleiche Tätigkeit ausüben. Als Hilfsmittel sollen branchenspezifische Statistiken herangezogen werden.

Kategorie	Eintrittswahrscheinlichkeit	Definition der Wahrscheinlichkeit
A	häufig	≥ 1 mal pro Monat
B	gelegentlich	≥ 1 mal pro Jahr < 1 mal pro Monat
C	selten	≥ 1 mal pro 5 Jahre < 1 mal pro 1 Jahr
D	unwahrscheinlich	≥ 1 mal pro 20 Jahre < 1 mal pro 5 Jahre
E	praktisch unmöglich	≥ 1 mal pro 20 Jahre < 1 mal pro 5 Jahre

Tabelle 13: Kategorien der Wahrscheinlichkeit (W) nach Suva

9.1.3.1. Ausmaß des Schadens bei Verstößen gegen die Bußordnung

Jeder Verstoß gegen die Bußordnung kann ein Unfallereignis nach sich ziehen. Das Ausmaß des Schadens hängt von der Art der Gefährdung ab.

Nr.	Verstoß gegen die Bußordnung	Gefährdung	Schadensausmaß	Begründung ¹⁰⁹
1	Nichttragen des Sicherheitsausweises	keine direkte Gefährdung	V	kein Schadensausmaß, da keine direkte Beziehung zum Unfallereignis
2	Unzureichende Ordnung und Sauberkeit	Stolpern, Rutschen, Stürzen	IV	37 % der Verletzungsfolgen sind Verdrehungen, Verrenkungen, Verstauchungen; diese Verletzungen sind in der Regel heilbar
3	Verspätete Abgabe von geforderten Unterlagen	diverse Gefährdungen	II	Schadensausmaß variiert abhängig vom Gewerk und den damit verbundenen Gefährdungen
4	Verstoß gegen das Alkoholverbot	diverse Gefährdungen	I	Schadensausmaß abhängig vom Blutalkoholwert, tödliche Verletzungen möglich
5	Nichttragen/ Nichtbereitstellen der persönlichen Schutzausrüstung	diverse Gefährdungen, (Tabelle 9)	III	diverse, teils schwere Verletzungen möglich (Tabelle 10)
6	Unzureichende Umsetzung der in der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Maßnahmen	diverse Gefährdungen	II	Schadensausmaß variiert abhängig vom Gewerk und den damit verbundenen Gefährdungen
7	Fehlende Unterweisung eines Mitarbeiters	diverse Gefährdungen	II	
8	Fehlender oder mangelhafter Graben- / Baugrubenverbau, unzureichende Abböschung der Baugrube	Absturz, Verschüttet werden	I	2002 endeten ein Drittel der Absturzunfälle tödlich, jeder 8. Absturzunfall führte zu einer neuen Unfallrente, im Mittel aller Unfälle nur jeder 51. Unfall; nahezu 50 % der schweren Unfälle der Baubranche sind Absturzunfälle
9	Nicht ordnungsgemäße Wiederherstellung der für die Durchführung der Arbeiten vorübergehend entfernten Schutzeinrichtungen	Absturz	I	
10	Fehlende Abdeckung von Bodenöffnungen und Aussparungen	Stolpern, Rutschen, Stürzen	III	ein Viertel der Unfälle mit der Folge einer Rentenzahlung sind Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle
11	Unzulässiges Anschlagen oder Heben von Lasten, Benutzen von nicht zulässigen Anschlagmitteln/ Lastaufnahmemitteln	Getroffen werden von Gegenständen	II	jeder 17. meldepflichtige Arbeitsunfall dieser Art führte zu Rentenzahlung, 60 % der tödlichen Kranunfälle durch angeschlagene bzw. transportierte Last
12	Benutzen von beschädigten oder nicht zugelassenen elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln	elektrische Gefährdung	I	Prozentsatz der Stromunfälle mit tödlichem Ausgang um 50mal höher als bei anderen Unfällen
13	Wiederholter Verstoß gegen einen der Punkte 1-12 der Bußordnung	diverse Gefährdungen	I - V	jedes Schadensausmaß möglich, abhängig vom Verstoß 1 - 12

Tabelle 14: Bewertung des Schadensausmaßes in Abhängigkeit von den Verstößen der Bußordnung

¹⁰⁹ weitere Informationen inklusive Quellenangaben vgl. Kapitel 9.1.2.1

Tabelle 14 enthält die Bewertung der Verstöße der Bußordnung hinsichtlich ihres möglichen Schadensausmaßes anhand der Kategorien der Suva (Tabelle 12). Neben der Art der Gefährdung wurden auch Erkenntnisse über Unfallhäufigkeiten berücksichtigt, beispielsweise des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften.

9.1.3.2. Eintrittswahrscheinlichkeit des Schadens bei Verstößen gegen die Bußordnung

Die von der Suva festgelegte Definition der Wahrscheinlichkeit (Tabelle 13) bezieht sich auf mehrere Branchen und verschiedene Arbeitstätigkeiten. Da es für die in der Bußordnung aufgeführten Verstöße keine spezifischen Unfallhäufigkeiten gibt, wird für die Kategorien der Eintrittswahrscheinlichkeit eine individuelle Definition festgelegt (Tabelle 15). Diese basiert auf dem Anteil der festgestellten Mängel bei Kontrollen durch die Gewerbeaufsichtsämter Sachsen und Bayern. Das heißt, je höher der Anteil der Mängel bei Begehungen ist, desto größer ist das Risiko, dass es aufgrund eines Mangels zu einem Arbeitsunfall kommt.

Kategorie	Eintrittswahrscheinlichkeit (W)	Definition von W auf Basis des Anteils von Mängeln bei Kontrollen der Gewerbeaufsichtsämter (in %)
A	häufig	≥ 40
B	gelegentlich	< 40 ≥ 30
C	selten	< 30 ≥ 20
D	unwahrscheinlich	< 20 ≥ 10
E	praktisch unmöglich	< 10

Tabelle 15: Wahrscheinlichkeit (W) bezogen auf die Sanktionsmethode

In Tabelle 16 sind die Verstöße der Bußordnung bezüglich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet.

Nr.	Verstoß gegen die Bußordnung	Anteil der Mängel bei Kontrollen (in Prozent) ¹¹⁰		Eintrittswahrscheinlichkeit	Begründung (sofern keine Angaben über Mängelkontrollen vorhanden)	
		GAA Sachsen	GAA Bayern			
1	Nichttragen des Sicherheitsausweises			C	vergleichbar mit dem Tragen von PSA, deshalb wie Verstoß Nr. 5	
2	Unzureichende Ordnung und Sauberkeit			B	Mittelwert aus der Häufigkeit der anderen Verstöße	
3	Verspätete Abgabe von geforderten Unterlagen (z.B. Gefährdungsbeurteilung)			A	vergleichbar mit Verstoß Nr. 6	
4	Verstoß gegen das Alkoholverbot			B	fast jeder dritte Unfall ist auf Alkoholkonsum zurückzuführen	
5	Nichttragen/Nichtbereitstellen der persönlichen Schutzausrüstung	24		C		
6	Unzureichende Umsetzung der in der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Maßnahmen		70	A		
7	Fehlende Unterweisung eines Mitarbeiters		37	B		
8	Fehlender oder mangelhafter Graben- / Baugrubenverbau, unzureichende Abbildung der Baugrube	26		C		
9	Nicht ordnungsgemäße Wiederherstellung der für die Durchführung der Arbeiten vorübergehend entfernten Schutzeinrichtungen	45		A		
10	Fehlende Abdeckung von Bodenöffnungen und Aussparungen	28		C		
11	Unzulässiges Anschlagen oder Heben von Lasten, Benutzen von nicht zulässigen Anschlagmitteln oder Lastaufnahmemitteln	23		C		
12	Benutzen von beschädigten oder nicht zugelassenen elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln	34		B		
13	Wiederholter Verstoß gegen einen der Punkte 1-12 der Bußordnung			A - C		Eintrittswahrscheinlichkeit abhängig vom jeweiligen Verstoß 1-12

Tabelle 16: Eintrittswahrscheinlichkeit für den Eintritt eines Unfalls infolge eines Verstoßes gegen die Bußordnung

9.1.4. Risikobewertung

Zur Bewertung der Risiken werden verschiedene Methoden angewandt, beispielsweise die Erstellung einer Risikomatrix, die das Schadensausmaß und die

¹¹⁰ vgl. Kapitel 9.1.1 und 9.1.2.

Eintrittswahrscheinlichkeit des Risikos berücksichtigt. Die Suva unterscheidet in der Risikomatrix drei Zonen und weist den einzelnen Zonen verschieden hohe Prioritäten zur Risikobewältigung zu (Tabelle 17, Abbildung 14). Risiken der Zone 1 werden mit erster Priorität behandelt.

Zone	Höhe des Risikos
1	groß
2	mittel
3	klein

Tabelle 17: Höhe des Risikos

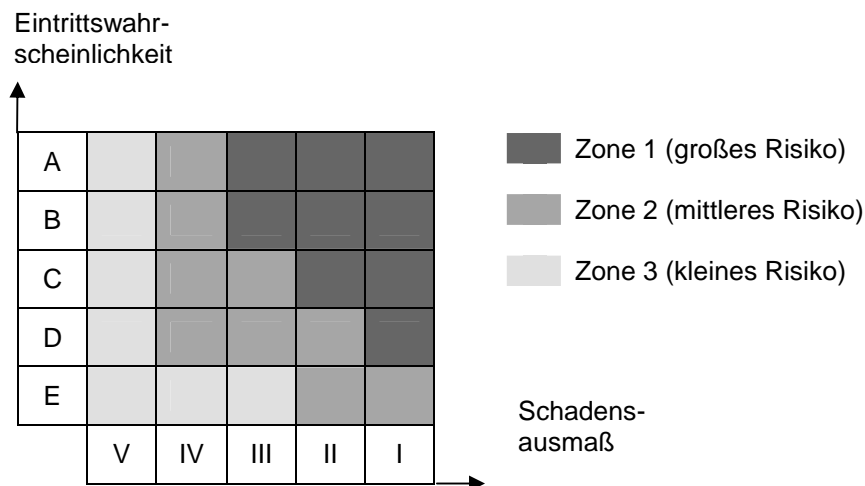


Abbildung 14: Risikomatrix nach Suva

9.1.4.1. Risikobewertung bei Verstößen gegen die Bußordnung

Das Schadensausmaß und die Eintrittswahrscheinlichkeit der Verstöße gegen die Bußordnung sind in Tabelle 18 aufgeführt. Die einzelnen Verstöße werden bewertet und Risikozonen zugeordnet. Um einen Überblick über die Gesamtheit der Schwere der Verstöße zu bekommen, werden die Bewertungsergebnisse in eine Risikomatrix übertragen (Abbildung 15). Wie bei der Methode der Suva wird zwischen drei Risikozonen unterschieden. Die schweren Verstöße zeichnen sich durch eine erhöhte Eintrittswahrscheinlichkeit und/oder ein erhöhtes Unfallrisiko für die Projektbeteiligten aus.

Nr.	Art des Verstoßes gegen die Bußgeldordnung	Schadensausmaß	Eintrittswahrscheinlichkeit	Risikozonen
1	Nichttragen des Sicherheitsausweises	V	C	3
2	Unzureichende Ordnung und Sauberkeit	IV	B	2
3	Verspätete Abgabe von geforderten Unterlagen	II	A	1
4	Verstoß gegen das Alkoholverbot	I	B	1
5	Nichttragen/Nichtbereitstellen der persönlichen Schutzausrüstung	III	C	2
6	Unzureichende Umsetzung der in der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Maßnahmen	II	A	1
7	Fehlende Unterweisung eines Mitarbeiters	II	B	1
8	Fehlender oder mangelhafter Graben- / Baugrubenverbau, unzureichende Abböschung der Baugrube	I	C	1
9	Nicht ordnungsgemäße Wiederherstellung der für die Durchführung der Arbeiten vorübergehend entfernten Schutzeinrichtungen	I	A	1
10	Fehlende Abdeckung von Bodenöffnungen und Aussparungen	III	C	2
11	Unzulässiges Anschlagen oder Heben von Lasten, Benutzen von nicht zulässigen Anschlagmitteln oder Lastaufnahmemitteln	II	C	1
12	Benutzen von beschädigten oder nicht zugelassenen elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln	I	B	1
13	Wiederholter Verstoß gegen einen der Punkte 1-12 der Bußordnung	I - V	A - C	1 - 3

Tabelle 18: Tabelle zur Bewertung des Risikopotenzials

Der Übertrag des Bewertungsergebnisses in die Risikomatrix zeigt, dass ein Großteil der Verstöße der Risikozone 1 zugeordnet und mit einem hohen Unfallrisiko verbunden ist. Der Verstoß „Nichttragen des Sicherheitsausweises“ hat keinen direkten Einfluss auf die Arbeitssicherheit, soll aber zur erfolgreichen Umsetzung der Sanktionsmethode beitragen. Aufgrund des nicht vorhandenen Schadensausmaßes beziehungsweise Unfallrisikos wird der Verstoß der Risikozone 3 zugeordnet. Bei wiederholten Verstößen ist die Risikozone abhängig von dem Verstoß, der begangen wurde.

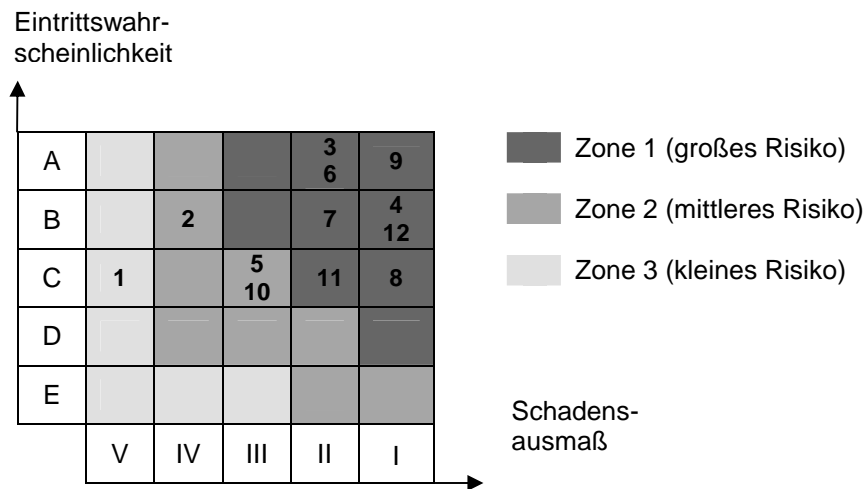


Abbildung 15: Zuordnung der Verstöße zu den Risikozonen

9.1.5. Risikoverminderung

Nach Abschluss der Risikobewertung erfolgt im Sinne einer vollständigen Risikoanalyse die Risikoverminderung. Ziel ist es, durch geeignete Maßnahmen die Eintrittswahrscheinlichkeit und/oder das Schadensausmaß der identifizierten Risiken zu reduzieren. Auf die Sanktionsmethode bezogen bedeutet das, nach Fertigstellung des Projektes sollte die Bußordnung auf ihren Wirkungsgrad und die Anwendbarkeit auf neue Projekte überprüft werden. Der Wirkungsgrad der Sanktionsmethode ergibt sich aus der projektbezogenen Unfallstatistik sowie der Zahl und Art der verhängten Sanktionen. Auf Basis dieser Erkenntnisse und projektspezifischer Randbedingungen können Maßnahmen für die Bußordnung eines Folgeprojektes abgeleitet werden:

- Ergänzung oder Reduzierung der Liste der Verstöße
- Risikobewertung neu aufgenommener Verstöße
- Veränderung der Risikobewertung der bereits enthaltenen Verstöße durch neue Abschätzung der Eintrittswahrscheinlichkeit und/oder des Schadensausmaßes.

9.2. Bußordnung

Im Anschluss an die Risikoanalyse und -beurteilung sind für die Erstellung der Bußordnung weitere Schritte notwendig. Zunächst muss die Art der Sanktionen festgelegt werden. Sollen Geldbußen zur Anwendung kommen, ist die angemess-

sene Höhe zu ermitteln. Dabei sind auch die verschiedenen Risikozonen der Verstöße zu berücksichtigen (Abbildung 15).

9.2.1. Festlegung der Art der Sanktion

Der Generalunternehmer hat die Möglichkeit, verschiedene Arten von Sanktionen in die Bußordnung aufzunehmen. In der Verkehrssicherheit haben sich Geldbußen bewährt (vgl. Kapitel 6), deshalb wird als hauptsächliche Art der Sanktion die Geldbuße gewählt.

Projektbeteiligte, die wiederholt gegen die Vorgaben der Betriebsbußordnung verstoßen, demonstrieren fehlendes Sicherheitsbewusstsein. In der weiteren Projektrealisierung ist nicht damit zu rechnen, dass sich das Verhalten ändert. Da diese Projektbeteiligten eine Gefährdung für alle anderen Beteiligten darstellen, wird hier in Ergänzung zu der Geldbuße der Baustellenverweis als Sanktion verhängt. Der Verstoß gegen das Alkoholverbot wird ebenfalls mit einem Baustellenverweis geahndet, da er für alle Beteiligten mit einem großen Unfallrisiko verbunden sein kann. Trotz des Verbotes hat der Betroffene bewusst Alkohol konsumiert oder auf die Baustelle eingeführt. Es ist möglich, dass bei dem Betroffenen eine Alkoholabhängigkeit vorliegt, so dass es nicht bei diesem einmaligen Verstoß bleiben wird.

9.2.2. Festlegung der Höhe der spezifischen Geldbuße

Die Höhe der Geldbußen muss in angemessenem Verhältnis zur Schwere des Verstoßes stehen und darf in der Regel höchstens einen Tagesverdienst betragen¹¹¹. In Ausnahmefällen sollte sie höchstens zwei Tagesverdienste betragen¹¹². Da der Tagesverdienst der Beschäftigten stark voneinander abweicht, wird der für die Bußordnung entscheidende Tagesverdienst auf Basis des Mindestlohns ermittelt. Am 01.09.2003 wurde ergänzend zum 1. Mindestlohn, der für einfache Bauarbeiten gilt, ein 2. Mindestlohn eingeführt. Dieser gilt für qualifiziertere Bauarbeiten. Da der 1. Mindestlohn den kleinsten gemeinsamen Nenner der Beschäftigten beschreibt, wird er als Basislohn für die Ermittlung der Höhe der Geldbuße ver-

¹¹¹ Steckler, B.: Arbeitsrecht und Sozialversicherung, 5. Auflage, Ludwigshafen/Kiel 2001, S. 121

¹¹² Meyer, Wolfgang: Betriebliche Rügen und ihre betrieblichen Folgen, 6. Auflage, Planegg/München 1995, S. 73

wendet. Der zurzeit gültige 1. Mindestlohn liegt bei 10,36 EUR pro geleisteter Stunde in den alten Bundesländern und bei 8,95 EUR pro geleisteter Stunde in den neuen Bundesländern (Tabelle 19).

Nach dem Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) vom 04.07.2002 in der Fassung vom 17.12.2003 beträgt die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit im Kalenderjahr 39 Stunden. Bei einer tariflichen Wochenarbeitszeit von 39 Stunden ergibt sich eine mittlere Tagesarbeitszeit von 7,8 Stunden. Der Tagesverdienst liegt damit auf Basis des Mindestlohns in den alten Bundesländern bei 80 EUR und in den neuen Bundesländern bei nahezu 70 EUR. Im Hinblick auf den kleinsten gemeinsamen Nenner beträgt die höchste Geldbuße der Bußordnung demnach 70 EUR. Bei dem ermittelten Tagesverdienst handelt es sich um den Brutto-Verdienst. Da die Höhe der steuerlichen Abgaben und Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer unterschiedlich ist, sollte der Netto-Verdienst zur Anwendung kommen. Die Geldbuße kann dann entweder vom Netto-Verdienst abgezogen oder bar beglichen werden.

1. Mindestlohn (in Abhängigkeit von der Arbeitszeit)	1. Mindestlohn Neue Bundesländer	1. Mindestlohn Alte Bundesländer
Stundenlohn	8,95 EUR	10,36 EUR
Tageslohn (bei durchschnittlicher Arbeitszeit von 7,8 Stunden pro Werktag)	69,81 EUR	80,81 EUR
Monatslohn (bei durchschnittlicher Arbeitszeit von 169 Stunden pro Monat)	1512,55 EUR	1750,84 EUR

Tabelle 19: Mindestlohn nach dem Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) vom 04.07.2002 in der Fassung vom 17.12.2003

Mit Hilfe eines Brutto-Netto-Rechners ergibt sich ausgehend von dem Brutto-Monatsverdienst nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen der Netto-Monatsverdienst (Tabelle 20). Es wird Steuerklasse I ohne Kinderfreibeträge zugrunde gelegt, da in dieser Klasse die steuerlichen Abgaben am höchsten sind. Daraus ergibt sich ein Netto-Tagesverdienst beziehungsweise möglicher Höchstsatz der Geldbuße von ca. 48 EUR. Unter Berücksichtigung von sozialen Aspekten, insbesondere den gestiegenen Lebenshaltungskosten erscheint 48 EUR zu hoch. In Anlehnung an die Höhe der Bußgelder im Straßenverkehr wird eine nied-

rigere Höhe des Bußgeldes gewählt¹¹³. Die höchste Geldbuße bei Verstößen gegen die Baustellenordnung wird auf 30 EUR festgelegt.

Brutto-Monatsverdienst	1512,55 EUR
Steuerklasse	I
Kirchensteuerpflichtig	ja
Kirchensteuersatz	8,0 %
Krankenkasse	gesetzlich
Kassensatz	13,8 %
Rentenversicherungspflicht	ja
Kinderfreibeträge	0
Netto-Monatsverdienst (bei durchschnittlicher Arbeitszeit von 169 Stunden pro Monat)	1049,21 EUR
Netto-Tagesverdienst (bei durchschnittlicher Arbeitszeit von 7,8 Stunden pro Werktag)	48,43 EUR

Tabelle 20: Ermittlung des Netto-Tagesverdienstes nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen¹¹⁴

Um dem Nachunternehmer zu ermöglichen, den Mitarbeitern die Geldbuße über das Verfahren der Betriebsbuße (vgl. Kapitel 8) vom Lohn abzuziehen, wird in der Höhe der Geldbußen kein Unterschied zwischen eigenen Mitarbeitern und Mitarbeitern von Nachunternehmern gemacht.

9.2.3. Zuordnung der Höhe der Geldbuße

Die Höhe der Geldbuße der Verstöße ist in Abhängigkeit von der Risikozone (vgl. Kapitel 9.1.4.1) unterschiedlich. Verstöße der gleichen Zone werden mit derselben Geldbuße geahndet. Zone 1 beinhaltet die schwersten Verstöße mit großem Unfallrisiko. Diese Verstöße werden mit der höchsten Geldbuße (30 EUR) geahndet. Entsprechend prozentual erfolgt die Festlegung der Höhe der Geldbuße der Zonen 2 und 3 (Tabelle 21).

¹¹³ Beispiele für Bußgelder (Stand 01.04.2004): 30 EUR für Fahren ohne Sicherheitsgurt, 15 EUR für Nichtbeachten der Schutzhelmpflicht, 10 EUR für das Nichtmitführen des Führerscheins

¹¹⁴ Spiegel-Online: Brutto-Netto-Rechner, www.spiegel.de, Zugriff am 21.08.2004

Zone	Höhe des Risikos	Höhe der Geldbuße (in EUR)
1	groß	30
2	mittel	20
3	klein	10

Tabelle 21: Festlegung der Höhe der Geldbußen in Anlehnung an die Risikozonen

Die nachfolgende Bußordnung (Tabelle 22) enthält die Verstöße mit den zugeordneten Sanktionen. Bei wiederholten Verstößen wird in Ergänzung zum Baustellenverweis die Geldbuße verhängt, die in der Bußordnung für den Verstoß festgelegt ist. Die vorgeschlagene Bußordnung stellt nur ein Beispiel dar, sie kann beliebig anderen Randbedingungen angepasst werden.

Nr.	Verstoß gegen die Baustellenordnung	Sanktion
1	Nichttragen des Sicherheitsausweises	10 EUR
2	Unzureichende Ordnung und Sauberkeit	20 EUR
3	Verspätete Abgabe von geforderten Unterlagen	30 EUR
4	Verstoß gegen das Alkoholverbot	30 EUR + Baustellenverweis
5	Nichttragen/Nichtbereitstellen der persönlichen Schutzausrüstung	20 EUR
6	Unzureichende Umsetzung der in der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Sicherheitsmaßnahmen	30 EUR
7	Fehlende Unterweisung eines Mitarbeiters	30 EUR
8	Fehlender oder mangelhafter Graben- / Baugrubenverbau, unzureichende Abböschung der Baugrube	30 EUR
9	Nicht ordnungsgemäße Wiederherstellung der für die Durchführung der Arbeiten vorübergehend entfernten Schutzeinrichtungen	30 EUR
10	Fehlende Abdeckung von Bodenöffnungen und Aussparungen	20 EUR
11	Unzulässiges Anschlagen oder Heben von Lasten, Benutzen von nicht zulässigen Anschlagmitteln oder Lastaufnahmemitteln	30 EUR
12	Benutzen von beschädigten oder nicht zugelassenen elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln	30 EUR
13	Wiederholter Verstoß gegen einen Punkt 1-12 der Bußordnung	Geldbuße (Nr.1-12) + Baustellenverweis

Tabelle 22: Bußordnung mit den Verstößen gegen die Baustellenordnung und den Sanktionen in Abhängigkeit vom jeweiligen Risiko

10. Integration in die Projektprozesse

Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung der Sanktionsmethode ist die Einbindung in die Projektprozesse. Ausgehend von der Akquisitionsphase besteht der Bauprozess einschließlich der Projektnachbereitung aus fünf Projektphasen (Abbildung 16). Im Rahmen der Akquisitions- und Angebotsphase kann der Generalunternehmer die Sanktionsmethode als Vorteil gegenüber anderen Wettbewerbern nutzen. Die eigentliche Einführung und Umsetzung der Sanktionsmethode beginnt aber erst nach der Auftragserteilung in der Phase der Projektvorbereitung.

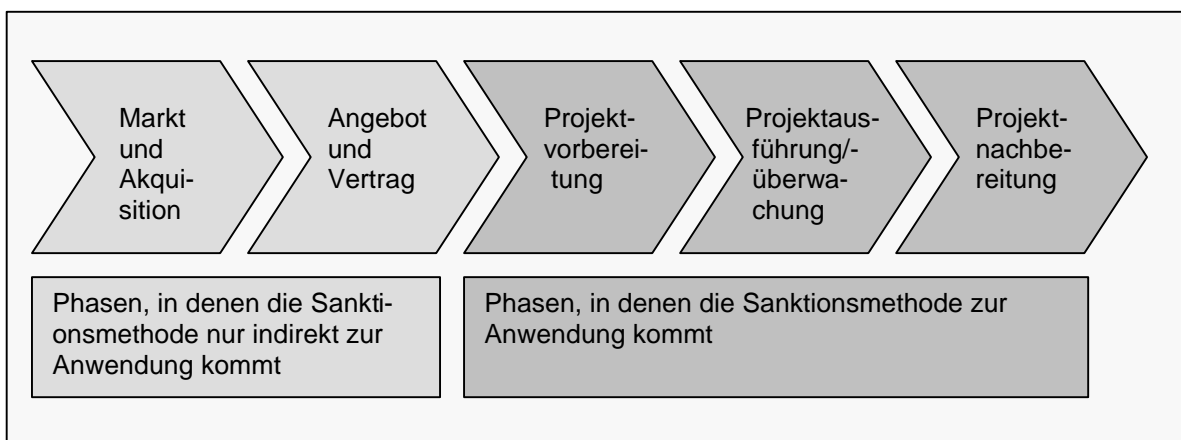


Abbildung 16: Anwendung der Sanktionsmethode in Abhängigkeit von den Projektphasen

Tabelle 23 enthält die notwendigen Tätigkeiten zur Einführung und Umsetzung der Sanktionsmethode auf dem Projekt. Die Tätigkeiten sind nach Projektphasen geordnet. In der Phase der Projektvorbereitung sind zunächst verschiedene Mindestanforderungen für die Verhängung von Sanktionen zu erfüllen. Dazu gehört die Erstellung der Baustellenordnung und der Bußordnung. Die Projektbeteiligten, sowohl eigene Mitarbeiter als auch Mitarbeiter von Nachunternehmern müssen die grundsätzlichen Sicherheitsregeln der Baustelle kennen und wissen, dass sie bei Nichtbefolgung mit Konsequenzen zu rechnen haben. Dies soll durch die Unterweisung beziehungsweise Einweisung der Projektbeteiligten zu Beginn der Projektausführung sichergestellt werden. Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung der Sanktionsmethode ist die konsequente Kontrolle der Einhaltung der Vorgaben der Baustellenordnung. Die Phase der Projektnachbereitung dient im We-

sentlichen der Auswertung der Verstöße und verhängten Sanktionen. Auf Basis dieser Auswertung können Maßnahmen für Folgeprojekte getroffen werden.

Projektphasen	Tätigkeiten bei der Umsetzung der Sanktionsmethode
Projektvorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Baustellenordnung erstellen ▪ Bußordnung erstellen ▪ Betriebsvereinbarung erstellen ▪ Projektleiter auswählen und bezüglich der Betriebsvereinbarung unterweisen ▪ Verwendung der Geldbußen festlegen
Projektausführung/ -überwachung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mitarbeiter bezüglich der Betriebsvereinbarung unterweisen ▪ Aufsichtspersonal bezüglich der Überwachung der Bußordnung unterweisen ▪ Baustellen- und Bußordnung in Nachunternehmer-Verträge aufnehmen ▪ Fachbauleiter des Nachunternehmers einweisen ▪ Einhaltung der Vorgaben der Baustellenordnung überwachen ▪ Sanktion verhängen ▪ Geldbußen verrechnen
Projektnachbereitung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verstöße und Sanktionen auswerten ▪ Nachunternehmer-Beurteilung durchführen ▪ Betriebsvereinbarung und Bußordnung nach dem Projektende gegebenenfalls für Folgeprojekte anpassen

Tabelle 23: Tätigkeiten bei der Umsetzung der Sanktionsmethode in Abhängigkeit von den Projektphasen

Die Einführung und Umsetzung der Sanktionsmethode liegt in der Verantwortung des Generalunternehmers. In Abbildung 17 sind die Tätigkeiten der einzelnen Projektbeteiligten des Generalunternehmers dargestellt. Beim Generalunternehmer müssen die Voraussetzungen für die Verhängung von Betriebsbußen erfüllt sein, damit das Verhalten eigener Mitarbeiter sanktioniert werden darf (vgl. Kapitel 8). Da es sich bei der Betriebsbuße um eine kollektivrechtliche Maßnahme handelt, muss der Betriebsrat eng eingebunden werden.

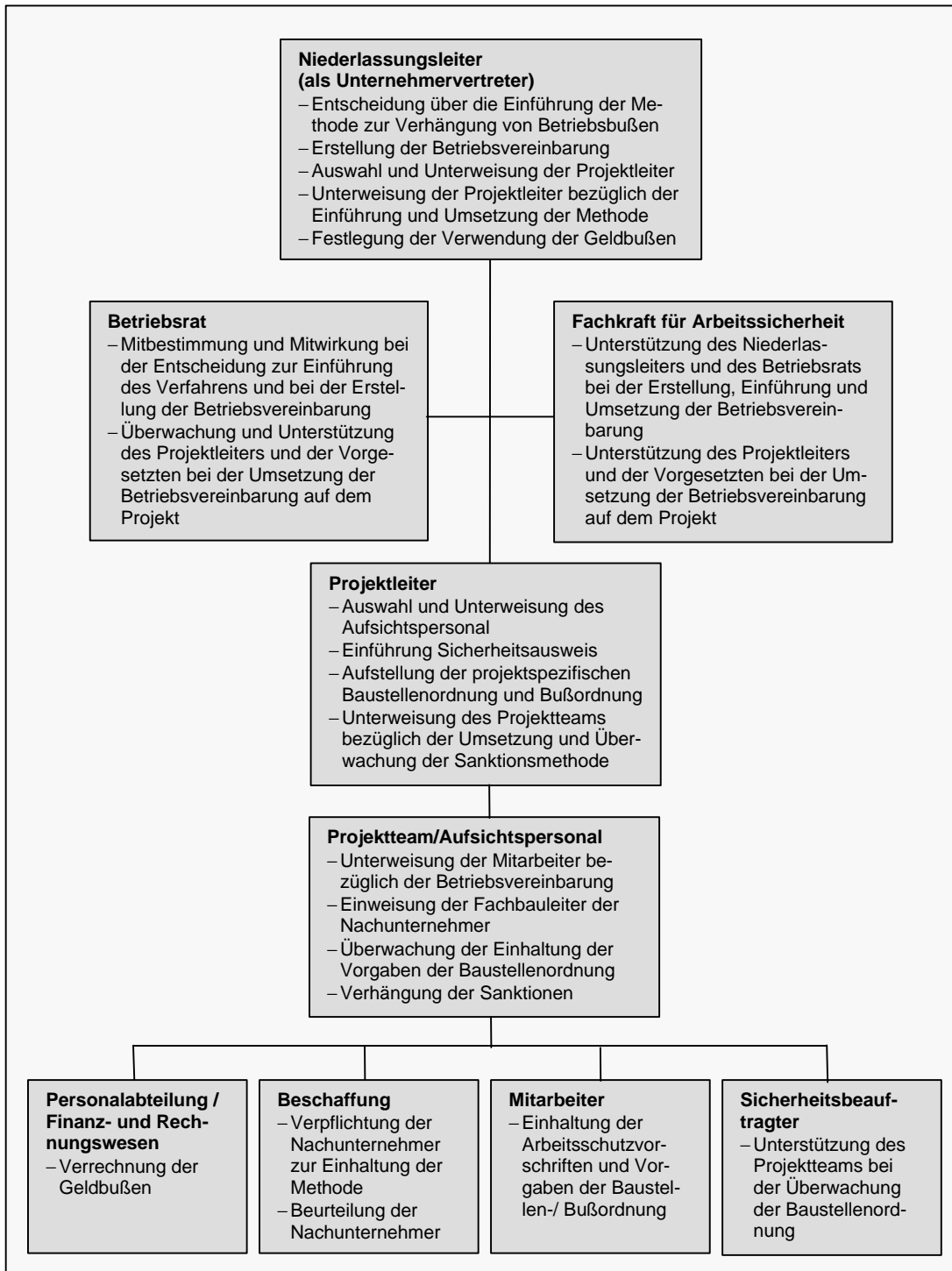


Abbildung 17: Beteiligte des Generalunternehmers und deren Tätigkeiten bei der Einführung und Umsetzung der Sanktionsmethode

Tabelle 24 regelt die Verantwortung sowie die Mitwirkungs- und Informationspflichten der Projektbeteiligten für die einzelnen Tätigkeiten. Die Tätigkeitsmatrix ist aus Sicht des Generalunternehmers aufgestellt. Die Dokumentation der Tätigkeiten erfolgt über Formulare oder andere Arbeitsmittel (siehe Anhang).

Nr.	Tätigkeiten	Projektteam		Dienstleister						Dritte	Arbeitsmittel/ Dokumentation
		Projektleiter	Projektteam/Aufsichtspersonal	NL-Leitung	Beschaffung	Personalabteilung	Finanz- und Rechnungswesen	Fachkraft für Arbeitssicherheit	Betriebsrat		
		V = Verantwortung		M = Mitwirkung			I = Information				
1	Betriebsvereinbarung erstellen	M		V				M	M		Betriebsvereinbarung, Baustellenordnung, Bußordnung
2	Verwendung der Geldbußen festlegen	M		V				M	M		Betriebsvereinbarung
3	Projektleiter auswählen und bezüglich Betriebsvereinbarung unterweisen	M		V		I		M	M		Formular zur Unterweisung
4	Sicherheitsausweis einführen	V	M	M	M			M	M		Sicherheitsausweis
5	Mitarbeiter bezüglich der Betriebsvereinbarung unterweisen	V	M					I	I		Formular zur Unterweisung
6	Aufsichtspersonal auswählen und bezüglich Überwachung der Baustellenordnung unterweisen	V	M					I	I		Formular Unterweisung wegen Überwachung
7	Baustellen- und Bußordnung in Nachunternehmer-Verträge aufnehmen	V	M		M		I			M	Vertrag, Vertragsstrafenvereinbarung
8	Fachbauleiter des Nachunternehmers einweisen	V	M					I		I	Formular Nachunternehmer- Einweisung
9	Einhaltung der Baustellenordnung überwachen	V	M					M	M		Formular
10	Sanktion verhängen	V	M			I		M	M	I	Schreiben
11	Geldbußen von Verstößen eigener Mitarbeiter verrechnen	M	M			V			M		Gehaltsrechnung
12	Geldbußen von Verstößen von Nachunternehmer-Mitarbeitern verrechnen	M	M				V			I	Abschlagsrechnung/ Schlussrechnung der Nachunternehmer
13	Nachunternehmer-Beurteilung durchführen	M	M	V	M			M		I	Nachunternehmer-Beurteilung
14	Verstöße und Sanktionen auswerten	V	M	I	I			I	I	I	Formular zur Auswertung
15	Baustellen- und Bußordnung nach Projektende anpassen	M	M	V				M	M		aktualisierte Baustellen- und Bußordnung

Tabelle 24: Tätigkeitsmatrix mit Verantwortlichkeiten

Erläuterungen zur Tätigkeitsmatrix

Nr. 1 Betriebsvereinbarung erstellen

Für die Ahndung von Verstößen eigener Mitarbeiter gegen die Baustellenordnung muss eine Betriebsvereinbarung erstellt werden. Die Vereinbarung wird zwischen dem Betriebsrat und dem Unternehmer des Betriebes, hier dem Leiter der Niederlassung, getroffen. Als Geltungsbereich wird das Projekt festgelegt. Die Betriebsvereinbarung gilt für die Dauer des Projektes bis zur Übergabe des Bauwerkes an den Bauherrn. Sie wird auf dem Projekt ausgehängt oder ausgelegt.

In der Betriebsvereinbarung (Anhang 1) ist das Verfahren zur Verhängung der Betriebsbußen festgelegt. Die Vereinbarung beinhaltet die Baustellenordnung und Bußordnung. Die Baustellenordnung (Anhang 2) enthält die projektspezifischen Sicherheitsregeln, die für alle Projektbeteiligten gelten. Verstöße gegen die Baustellenordnung werden gemäß der Bußordnung (Anhang 3) geahndet.

Nr. 2 Verwendung der Geldbußen festlegen

Bei der Verwendung von Geldbußen ist zwischen Verstößen eigener Mitarbeiter und denen der Mitarbeiter des Nachunternehmers zu unterscheiden. Bei eigenen Mitarbeitern wird die Geldbuße auf der gesetzlichen Grundlage der Betriebsbuße verhängt. Der Verwendungszweck der Geldbußen muss in der Betriebsvereinbarung geregelt sein. Zulässige Empfänger sind gemeinnützige interne oder externe Sozialeinrichtungen wie zum Beispiel Betriebskindergarten, Erste-Hilfe-Einrichtungen oder die Pensionskasse des Unternehmens. Die Geldbußen können auch einem Unterstützungsfonds zu Gute kommen, der Mitarbeitern bei schweren Arbeitsunfällen finanzielle Hilfe gewährt.

Bei den Mitarbeitern des Nachunternehmers basiert die Geldbuße auf einer Vertragsstrafenvereinbarung. In diesem Fall ist der Generalunternehmer nicht dazu verpflichtet, die Geldbußen Sozialeinrichtungen zur Verfügung zu stellen. Um die Akzeptanz bei den Nachunternehmern für die

Sanktionsmethode zu erhöhen, sollte der Generalunternehmer auch die Geldbußen der Nachunternehmer gemeinnützig verwenden. Damit setzt er zugleich ein Zeichen der sozialen Verantwortung.

Nr. 3 Projektleiter auswählen und bezüglich der Betriebsvereinbarung unterweisen

Der Niederlassungsleiter unterweist die Projektleiter, auf deren Baustellen die Sanktionsmethode eingesetzt werden soll, bezüglich der Einführung und Umsetzung der Betriebsvereinbarung (Anhang 4). Nach dem Arbeitsschutzgesetz liegt die Unterweisungspflicht zunächst beim Unternehmer (vgl. Kapitel 4.1). Diese Pflicht kann er im Rahmen der Übertragung der Unternehmerpflichten auf ausgewählte Mitarbeiter übertragen. Mitarbeiter in diesem Sinne können in einem Bauunternehmen beispielsweise der Niederlassungsleiter, der Projektleiter, der Oberbauleiter, der Bauleiter und der Polier sein. Voraussetzung für die Übertragung der Unternehmerpflichten ist, dass die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche konkret festgelegt und klar abgegrenzt sind. Die Pflichtenübertragung bedarf der Schriftform (Anhang 5).

Nr. 4 Sicherheitsausweis einführen

Für die Ahndung des Verstoßes benötigt der Aufsichtführende von demjenigen, der den Verstoß begangen hat, Angaben über die Identität, den Arbeitgeber und das Gewerk. Sinnvoll ist in diesem Zusammenhang die Einrichtung eines Zugangssicherungssystems. Jedem Projektbeteiligten wird beim ersten Betreten der Baustelle ein zeitlich befristeter Sicherheitsausweis mit Lichtbild ausgestellt. Der Ausweis muss gut sichtbar an der Kleidung getragen werden. Das Nichttragen des Sicherheitsausweises wird gemäß Bußordnung sanktioniert.

Eine sinnvolle Ergänzung zur Ausweispflicht ist die Verpflichtung der Projektbeteiligten zum Tragen von Warnwesten. Ein dafür vorgesehenes durchsichtiges Schubfach an der Warnweste stellt sicher, dass der Ausweis gut sichtbar ist. Der optische Gesamteindruck auf der Baustelle wird dadurch deutlich verbessert. In anderen Branchen, beispielsweise in der

Chemiebranche ist ein Sicherheitsausweis mit Lichtbild, der offen an der Arbeitskleidung getragen wird, Normalität. In der Baubranche wird dies bislang nur selten praktiziert. Unter dem Hintergrund der Bekämpfung der Schwarzarbeit gewinnt die Zugangskontrolle auf Baustellen zunehmend an Bedeutung (vgl. Kapitel 4.4).

Durch die Einrichtung eines Zugangssicherungssystems ergeben sich für den Generalunternehmer zahlreiche Vorteile, auch im Hinblick auf den Arbeitssicherheitsstandard. Durch die Zugangskontrolle wird verhindert, dass unbefugte Dritte auf die Baustelle gelangen und dadurch gefährdet werden. Zudem besteht die Möglichkeit, die Projektbeteiligten kontrolliert in die projektspezifischen Gefahrenbereiche einzuweisen. Des Weiteren kann der Einsatz von Arbeitnehmern, die fachlich nicht geeignet sind und nicht über die erforderlichen Kenntnisse im Arbeitsschutz verfügen, verhindert werden. Projektbeteiligten, die aufgrund unzureichenden Arbeitssicherheitsstandards einen Baustellenverweis erhalten haben, kann die Zugangsberechtigung entzogen werden.

Abhängig von der Größe und Art der Baustelle können verschiedene Zugangssicherungssysteme zur Anwendung kommen. Bei größeren Baumaßnahmen mit dem Einsatz von Nachunternehmern sollte ein elektronisches Zugangssicherungssystem zum Einsatz kommen. Der Vorteil der elektronischen Kontrolle liegt darin, dass dem Generalunternehmer ein zeitbezogenes Personalcontrolling ermöglicht wird. Neben der Überprüfung der Eingangsberechtigung werden die Bewegungsdaten des Ausweisbesitzers erfasst. Auch persönliche Angaben, beispielsweise zum Personal- oder Sozialversicherungsausweis, können erhoben werden.

Darauf basierend ist die firmen- und gewerkespezifische Auswertung möglich. In Notfallsituationen, beispielsweise bei Evakuierungen oder Unfällen wie Verschüttungen lässt sich über das Personalcontrolling schnell die aktuelle Zahl der Anwesenden auf der Baustelle ermitteln. So lässt sich herausfinden, ob alle Projektbeteiligten aus dem Gefahrenbereich sind oder wer von dem Notfall betroffen ist. Bei der manuellen Kontrolle wird dagegen nur die Zugangsberechtigung geprüft.

Nr. 5 Mitarbeiter bezüglich der Betriebsvereinbarung unterweisen

Der Projektleiter unterweist das Projektteam hinsichtlich des Inhaltes der Betriebsvereinbarung (Anhang 4). Die Unterweisung der eigenen gewerblichen Mitarbeiter erfolgt durch das Projektteam. Die Projektleitung und die von ihr beauftragten Personen haben dafür zu sorgen, dass auf dem Projekt nur Mitarbeiter zum Einsatz kommen, die den Inhalt der Betriebsvereinbarung kennen.

Nr. 6 Aufsichtspersonal auswählen und bezüglich Überwachung der Baustellenordnung unterweisen

Der Projektleiter beauftragt einzelne oder alle Projektteammitglieder mit der Überwachung der Baustellenordnung. Die Beauftragung des Aufsichtspersonals erfolgt mittels Unterweisung (Anhang 6). Die Überwachung bezieht sich auf alle Projektbeteiligten, sowohl auf eigene Mitarbeiter als auch auf Mitarbeiter der Nachunternehmer. Bei Verstößen gegen die Baustellenordnung sind die in der Bußordnung vereinbarten Sanktionen zu verhängen. Der Aufsichtsführende hat grundsätzlich nur diejenigen Sanktionsmöglichkeiten, die in der Bußordnung ausdrücklich festgelegt sind. In Ergänzung dazu kann er bei eigenen Mitarbeitern individualrechtliche Maßnahmen wie Abmahnung ergreifen.

Nr. 7 Baustellen- und Bußordnung in die Nachunternehmer-Verträge aufnehmen

Der Generalunternehmer hat zu den Mitarbeitern des Nachunternehmers keine direkte vertragliche Bindung. Die Voraussetzung zur Ahndung von Verstößen gegen die Baustellenordnung der Baustelle wird über den Nachunternehmer-Vertrag geschaffen (vgl. Kapitel 7.2.3). Der Projektleiter legt mit Unterstützung der Beschaffung die Anforderungen an die Nachunternehmer fest. Anhang 7 enthält die notwendigen vertraglichen Regelungen.

Nr. 8 Fachbauleiter des Nachunternehmers einweisen

Der Generalunternehmer weist die Fachbauleiter der Nachunternehmer in die projektspezifischen Gefahrenbereiche und Sicherheitsregeln ein (vgl.

Kapitel 5). In diesem Zuge vereinbart er verbindlich mit dem Fachbauleiter des Nachunternehmers, welche Unterlagen dieser ihm bis zu einem festgelegten Termin zu übergeben hat (Anhang 8). Die Nichteinhaltung des Termins wird gemäß Bußordnung sanktioniert.

Nr. 9 Einhaltung der Baustellenordnung überwachen

Die erfolgreiche Umsetzung der Sanktionsmethode erfordert die kontinuierliche und konsequente Überwachung der Einhaltung der Baustellenordnung durch das Aufsichtspersonal des Generalunternehmers. Die Ergebnisse der Kontrollen sind zu dokumentieren (Anhang 9).

Nr. 10 Sanktion verhängen

Stellt ein Aufsichtsführender im Rahmen einer Baustellenbegehung einen Verstoß fest, teilt er die Entscheidung über die Verhängung einer Sanktion dem Projektbeteiligten zunächst mündlich mit. Im Anschluss daran dokumentiert er den Verstoß. In Ergänzung dazu sollten die Verstöße möglichst durch Fotos festgehalten werden. Die Verhängung der Betriebsbuße und die schriftliche Mitteilung müssen in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit dem geahndeten Verhalten stehen. Die maximale Differenz zwischen dem bußwürdigen Verhalten und der Mitteilung sollte angemessen sein. Nach Einschätzung von Meyer¹¹⁵ sollte sie nicht mehr als drei Wochen betragen.

Bei der schriftlichen Mitteilung der Sanktion wird zwischen eigenen Mitarbeitern und Mitarbeitern von Nachunternehmern unterschieden. Die Ahndung von Verstößen eigener Mitarbeiter ist nur in Abstimmung mit dem Betriebsrat möglich. Neben dem Aufsichtsführenden unterschreibt der Betriebsrat die Mitteilung und dokumentiert damit sein Einverständnis (Anhang 10). Bei der Mitteilung von Verstößen an den Nachunternehmer ist die Einbindung des Betriebsrats nicht notwendig. Neben dem Projektleiter als direktem Vertragspartner des Nachunternehmers unterschreibt der

¹¹⁵ Meyer, Wolfgang: Betriebliche Rügen und ihre Folgen, 6. Auflage, Planegg/München 1995, S. 58

Aufsichtführende, der den Verstoß festgestellt hat. Die Mitteilung wird direkt an den Nachunternehmer gerichtet (Anhang 11). In Abbildung 18 ist die Vorgehensweise zur Verhängung von Sanktionen dargestellt.

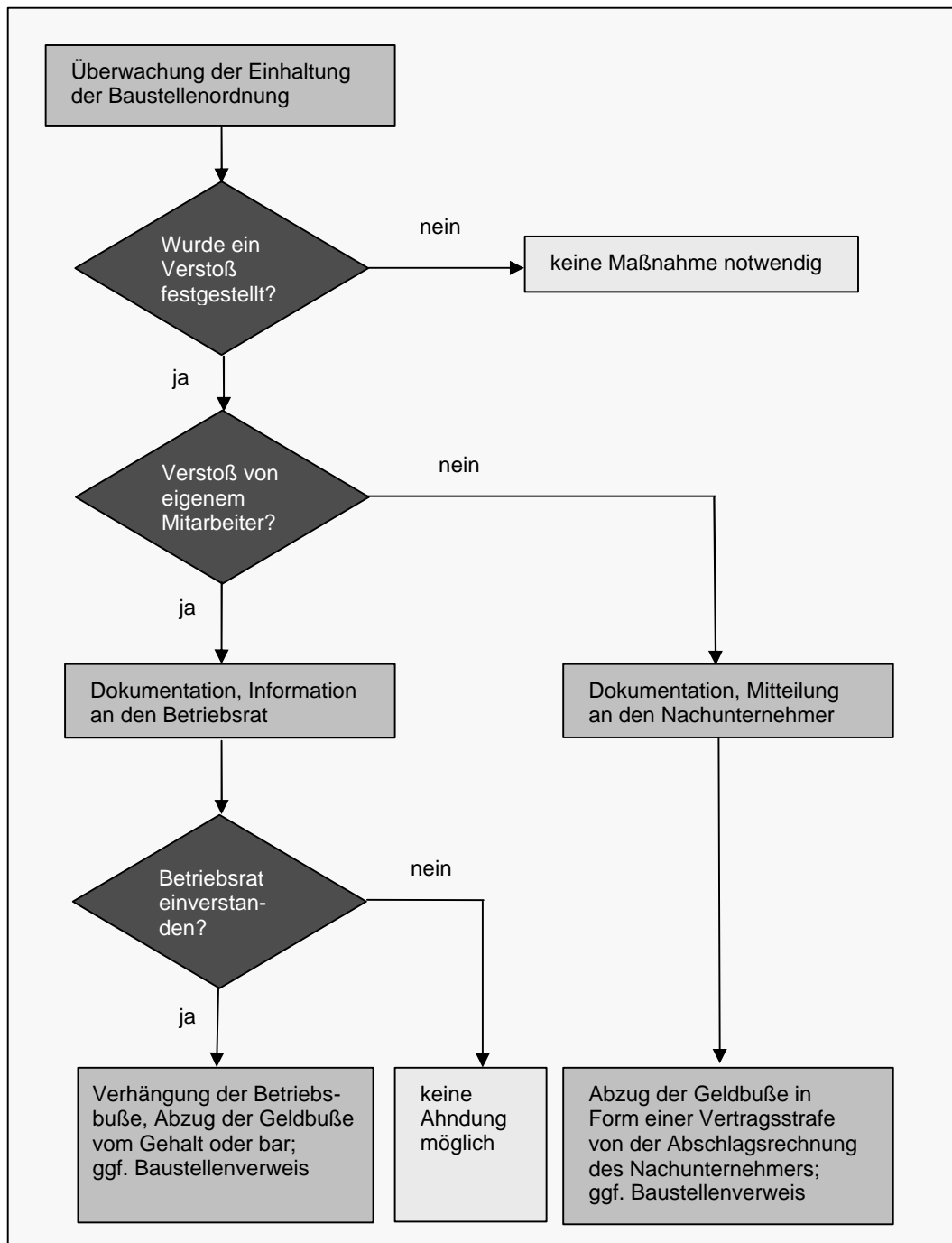


Abbildung 18: Ablaufschema zur Verhängung der Sanktionen

Die Verhängung der Sanktion liegt im Einzelfall im Ermessen des Aufsichtführenden. Aus sachlichen Gründen kann von einer Verhängung der Sanktion abgesehen werden. Beispielsweise, wenn durch den Verstoß

keine besondere Gefährdung entstanden ist oder es sich um eine geringfügige Verfehlung der Sicherheitsregeln handelt. Statt der in der Bußordnung festgelegten Sanktion kann in solchen Fällen zum Beispiel eine mündliche Verwarnung ausgesprochen werden. Bei der Verhängung der Bußen sollte nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz kein Unterschied zwischen den eigenen Mitarbeitern und den Mitarbeitern des Nachunternehmers gemacht werden. Die Beanstandungen sind in sachlicher, nicht verletzender Form auszusprechen.

Adressat der Sanktion

Die Bußordnung ist aus Sicht des Generalunternehmers aufgestellt. Die Verstöße betreffen verschiedene Projektbeteiligte (Tabelle 25). Die Sanktionen richten sich abhängig von der Tätigkeit und dem Verstoß an

- die Bauleitung des Generalunternehmers
- die Beschäftigten des Bauteams des Generalunternehmers
- die Nachunternehmer/ den Verantwortlichen Fachbauleiter der Nachunternehmer
- die Beschäftigten des Bauteams der Nachunternehmer.

Einige Verstöße, beispielsweise das Nichttragen der persönlichen Schutzausrüstung, betreffen alle Projektbeteiligten. Gegen die Bauleiter des Generalunternehmers und des Nachunternehmers kann eine Sanktion verhängt werden, wenn sie ihren Unternehmerpflichten gemäß Baustellenordnung nicht nachkommen. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn sie die Mitarbeiter in ihrem Verantwortungsbereich unzureichend über die mit ihren Arbeiten verbundenen Gefährdungen unterweisen oder ihnen nicht die erforderliche persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung stellen.

Verstöße, die mit der Ausführung der Bauarbeiten in direktem Zusammenhang stehen wie die fehlende Abdeckung von Bodenöffnungen, basieren in der Regel auf dem Fehlverhalten von Mitarbeitern des Bauteams. Beim Anschlagen und Heben von Lasten liegt die Verantwortung im Bauteam nicht nur bei dem Anschläger, sondern auch bei dem Kranführer. Deshalb richtet sich die Sanktion an beide.

Nr.	Verstoß gegen die Bußordnung	Adressaten der Sanktion			
		Bauleitung des GU	Bauteam GU	NU/ Verantwortlicher Fachbauleiter	Bauteam NU
1	Nichttragen des Sicherheitsausweises	x	x	x	x
2	Unzureichende Ordnung und Sauberkeit		x		x
3	Verspätete Abgabe von geforderten Unterlagen (z.B. Gefährdungsbeurteilung)			x	
4	Verstoß gegen das Alkoholverbot	x	x	x	x
5	Nichttragen/Nichtbereitstellen der persönlichen Schutzausrüstung	x	x	x	x
6	Unzureichende Umsetzung der in der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Sicherheitsmaßnahmen	x	x	x	x
7	Fehlende Unterweisung eines Mitarbeiters	x		x	
8	Fehlender oder mangelhafter Graben- / Baugrubenverbau, unzureichende Abböschung der Baugrube		x		x
9	Nicht ordnungsgemäße Wiederherstellung der für die Durchführung der Arbeiten vorübergehend entfernten Schutzeinrichtungen		x		x
10	Fehlende Abdeckung von Bodenöffnungen und Aussparungen		x		x
11	Unzulässiges Anschlagen oder Heben von Lasten, Benutzen von nicht zulässigen Anschlagmitteln oder Lastaufnahmemitteln		x		x
12	Benutzen von beschädigten oder nicht zugelassenen elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln		x		x
13	Wiederholter Verstoß gegen einen Punkt 1-12 der Bußordnung	x	x	x	x

Tabelle 25: Adressat der Sanktionen in Abhängigkeit von der Art des Verstoßes

Teilweise ist es bei einem Verstoß gegen die Baustellenordnung schwierig zu beurteilen, welcher Beschäftigte den Verstoß begangen hat. Oftmals kann aber zumindest nachvollzogen werden, welcher Unternehmer den Verstoß zu verantworten hat, zum Beispiel beim Nichtwiederherstellen einer Absturzsicherung an einem Arbeitsplatz. In diesem Fall richtet sich die Sanktion direkt gegen den Unternehmer, dessen Beschäftigte an dem Arbeitsplatz tätig sind oder waren.

Nr. 11 Geldbußen von Verstößen eigener Mitarbeiter verrechnen

Die Geldbußen, die der Generalunternehmer gegen eigene Mitarbeiter verhängt, werden vom Netto-Gehalt des Mitarbeiters abgezogen.

Nr. 12 Geldbußen von Verstößen durch Nachunternehmer- Mitarbeiter verrechnen

Der Generalunternehmer verrechnet Geldbußen, die gegen Mitarbeiter des Nachunternehmers verhängt werden, mit den Abschlagsrechnungen oder der Schlussrechnung des Nachunternehmers.

Nr. 13 Nachunternehmer-Beurteilung durchführen

Die Auswertung der verhängten Verstöße und Sanktionen gibt Aufschluss über den Arbeitssicherheitsstandard des jeweiligen Nachunternehmers. Eine hohe Zahl von Sanktionen lässt auf einen niedrigen Arbeitssicherheitsstandard schließen. In diesem Fall sollte der Nachunternehmer gegebenenfalls von weiteren Aufträgen ausgeschlossen werden (Anhang 12).

Nr. 14 Sanktionen auswerten

Zum Abschluss des Projektes erfolgt die firmen- und gewerkespezifische Auswertung der Verstöße und der verhängten Sanktionen nach Art und Anzahl (Anhang 13).

Nr. 15 Baustellenordnung und Bußordnung nach Projektende anpassen

Auf Basis der Auswertung der verhängten Verstöße und Sanktionen werden die Baustellenordnung und die Bußordnung im Hinblick auf neue Projekte angepasst.

11. Kosten-Nutzen-Analyse

Im Rahmen einer Kosten-Nutzen-Analyse wird den Kosten, die zur Umsetzung und Einführung der Sanktionsmethode notwendig sind, der Nutzen durch die Erhöhung des Arbeitssicherheitsstandards gegenübergestellt (Tabelle 26).

Kosten zur Einführung und Umsetzung der Sanktionsmethode	Nutzen durch die Einführung und Umsetzung der Sanktionsmethode
<ul style="list-style-type: none"> • Kosten infolge Einführung der Sanktionsmethode <ul style="list-style-type: none"> - Anpassung der Betriebsvereinbarung, Baustellenordnung, Bußordnung und der notwendigen Formulare - Unterweisung der eigenen Mitarbeiter - Einweisung der Fachbauleiter der Nachunternehmer • Kosten infolge Überwachung der Einhaltung der Baustellenordnung <ul style="list-style-type: none"> - Projektbegehungen - Verhängung der Sanktionen - Dokumentation 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Arbeitssicherheitsstandards auf der Baustelle, geringere Kosten infolge <ul style="list-style-type: none"> - Reduzierung der durch Arbeitsunfälle verursachten Ausfallzeiten - Reduzierung der Ausfallzeiten durch Baustellenstilllegung - Beitragsreduzierung bei der Bau-Berufsgenossenschaft • gemeinnütziger Erlös aus Sanktionen (z.B. für Unfallopfer) • Imagegewinn und Wettbewerbsvorteil des Generalunternehmers

Tabelle 26: Gegenüberstellung der Kosten und des Nutzens infolge der Einführung und Umsetzung der Sanktionsmethode

Die Kosten-Nutzen-Analyse basiert zwar auf Annahmen, liefert aber bei sorgfältiger Betrachtung eine genauere Einschätzung des Nutzens der Sanktionsmethode als eine pauschale Betrachtung der Vor- und Nachteile. Dabei wird nicht unterschieden, ob die Kosten oder der Nutzen dem Generalunternehmer oder den Nachunternehmern entstehen. Hintergrund ist, dass die Analyse sich auf die Sanktionsmethode und damit auf die gesamte Baustelle bezieht. Zunächst wurden Eckdaten für ein Großprojekt festgelegt (Abbildung 19). Auf Basis dieser Eckdaten und der Abschätzung notwendiger Daten wie beispielsweise die Dauer und Häufigkeit von Projektbegehungen wurde die Analyse durchgeführt. Die einzelnen Schritte werden im Folgenden erläutert.

Baustelle Musterstadt - Allgemeine Projektdaten	
Auftragswert	50 Mio. EUR
Bauzeit in Monaten	16 Monate
Personal des Generalunternehmers	1 Projektleiter 15 Bauleiter 30 gewerbliche Mitarbeiter
Zahl der Nachunternehmerfirmen	200 Firmen mit durchschnittlich 15 gewerblichen Mitarbeitern
Zahl der durch Nachunternehmer beschäftigten Mitarbeiter auf die gesamte Bauzeit bezogen	200 Fachbauleiter* 3000 gewerbliche Mitarbeiter*
Zahl der durchschnittlich beschäftigten Mitarbeiter pro Monat (GU/NU, 3246 MA/16 Monate)	203 Beschäftigte (Bauleitungspersonal und gewerbliches Personal)

* die Beschäftigten sind zu verschiedenen Zeitpunkten und mit unterschiedlicher Dauer auf der Baustelle

Abbildung 19: Allgemeine Projektdaten des Beispielprojektes als Basis für die Kosten-Nutzen-Analyse

11.1. Kosten zur Einführung und Umsetzung der Sanktionsmethode

Für die Einführung und Umsetzung der Sanktionsmethode sind Steuerungsmaßnahmen notwendig. Insbesondere die Einweisung und Unterweisung der Beschäftigten, die Überwachung der Einhaltung der Methode und die Verhängung der Sanktionen führen zu einem zeitlichen Mehraufwand. Für die Bewertung dieses Mehraufwands sind durchschnittliche Gehaltskosten für die Bauleitung und durchschnittliche Lohnkosten für das gewerbliche Personal festzulegen. Tabelle 27 enthält die Gehalts- beziehungsweise Lohnkosten inklusive Nebenkosten.

Personal der Baustelle	Stunden pro Monat (durchschnittlich)	Kosten pro Stunde	Kosten pro Monat
Projektleiter	169 h	60 EUR/h	10 140 EUR/Mo
Bauleiter	169 h	50 EUR/h	8 450 EUR/Mo
gewerbliches Personal	169 h	30 EUR/h	5 070 EUR/Mo

Tabelle 27: Durchschnittliche Gehalts- beziehungsweise Lohnkosten in Abhängigkeit von der Tätigkeit

Die Kosten, die aus dem zeitlichen Mehraufwand zur Einführung der Sanktionsmethode resultieren, sind in Tabelle 28 dargestellt.

Tätigkeit zur Einführung der Methode	Anzahl	Bezugsgröße	Dauer (h)	Stundensatz (EUR/h)	Kosten (EUR)
Anpassung der Betriebsvereinbarung, Baustellen- und Bußordnung, Vorbereitung der Formulare	1	Projektleiter	2,00	60,00	120
	1	Bauleiter	4,00	50,00	200
	1	Fachkraft für Arbeitssicherheit	2,00	50,00	100
	1	Betriebsrat	2,00	50,00	100
Ausstellung des Sicherheitsausweises	3 246	Ausweise (Erstellung durch Hilfskraft)	0,25	8,95	7 263
Unterweisung der Aufsichtsführenden des Generalunternehmers	1	Projektleiter	0,25	60,00	15
	15	Bauleiter	0,25	50,00	188
Einweisung der Fachbauleiter der Nachunternehmer	20	Einweisungen durch Generalunternehmer-Bauleiter á 10 Fachbauleitern	0,25	50,00	250
	200	Nachunternehmer - Fachbauleiter	0,25	50,00	2 500
Unterweisung der gewerblichen Mitarbeiter (Generalunternehmer und Nachunternehmer)	200	Nachunternehmer - Fachbauleiter á 15 gewerbliche Mitarbeiter	0,25	50,00	2 500
	2	Generalunternehmer-Bauleiter á 15 gewerbliche Mitarbeiter	0,25	50,00	25
	3 030	gewerbliche Mitarbeiter	0,25	30,00	22 725
Gesamtkosten					35 986

Tabelle 28: Kosten infolge Einführung der Sanktionsmethode

Die Bauleiter des Generalunternehmers führen im Rahmen ihrer allgemeinen Kontrollpflicht Baustellenbegehungen durch. In diesem Zuge prüfen sie als Aufsichtsführende auch die Einhaltung der Vorgaben der Baustellenordnung. Stellt der Aufsichtsführende einen in der Bußordnung aufgeführten Verstoß fest, muss er die notwendigen Maßnahmen zur Ahndung des Verstoßes ergreifen, beispielsweise das Formular zur Mitteilung des Verstoßes ausfüllen. Diese Maßnahmen erfordern in Abhängigkeit von der Zahl der verhängten Sanktionen einen Zeitaufwand. Die Kosten, die sich daraus ergeben, sind in Tabelle 29 dargestellt.

Steuerungsmaßnahmen zur Umsetzung und Überwachung der Methode	Zahl	Dauer	Stundensatz	Kosten
Projektbegehungen	1 200 ¹¹⁶	0,25 h	50,00 EUR/h	15 000,00 EUR
Verhängung der Sanktionen/ Dokumentation durch Aufsichts- führende	2 198 ¹¹⁷	0,25 h	50,00 EUR/h	27 475,00 EUR
Gesamtkosten				42 475,00 EUR

Tabelle 29: Kosten infolge Umsetzung und Überwachung der Sanktionsmethode

Für die Umsetzung der Sanktionsmethode ist ein Zugangssicherungssystem sinnvoll, aber nicht zwingend erforderlich. Deshalb werden die Kosten hier nicht berücksichtigt.

11.2. Nutzen infolge der Einführung und Umsetzung der Sanktionsmethode

Der Nutzen der Einführung und Umsetzung der Sanktionsmethode liegt für die beteiligten Unternehmen in der Erhöhung des Arbeitssicherheitsstandards und der Reduzierung der damit verbundenen Kosten, beispielsweise der unfallbedingten Ausfallkosten. Anhand der Eckdaten des Beispielprojektes und der durchschnittlichen Tausendmannquote (meldepflichtige Arbeitsunfälle pro 1000 Beschäftigte) der Baubranche wird die Zahl der voraussichtlichen Unfälle auf dem Beispielprojekt abgeschätzt (Abbildung 20). Die Höhe der durchschnittlichen Kosten eines Arbeitsunfalls wird auf Basis der Angaben der Bauberufsgenossenschaften gewählt. Demnach kostet ein Arbeitsunfall am Bau in Deutschland durchschnittlich 7 000 EUR und hat eine mittlere Ausfallzeit von ca. zwei Wochen zur Folge¹¹⁸. In der Annahme, dass sich die Unfallhäufigkeit durch die Einführung und Umsetzung der Sanktionsmethode um 25 Prozent verringert, ergibt sich die zu erwartende Kosteneinsparung.

Schwere Unfälle verursachen wesentlich höhere Unfallkosten als Unfälle mit leichteren Verletzungen. Bei der Unfallkostenrechnung wurde pro Arbeitsunfall ein

¹¹⁶ bei 15 Aufsichtsführenden á 80 Kontrollen über die Bauzeit (16 Monate) verteilt

¹¹⁷ vgl. Kapitel Tabelle 30, S. 136

¹¹⁸ Lück, A., Staatliches Amt für Arbeitsschutz, Vortrag „Die Baustellenverordnung“ an der Universität Siegen, 21.01.2004

durchschnittlicher Wert von 7000 EUR angenommen. Da dieser Wert sowohl die Kosten leichter als auch schwerer Unfälle beinhaltet, wird bei der Kosten-Nutzen-Analyse davon abgesehen, die ausfallbedingten Kosten eines schweren Unfalls gesondert zu betrachten.

Reduzierung der Unfallhäufigkeit

Zahl der Beschäftigten über die gesamte Bauzeit von 16 Monaten: 3 246

Zahl der durchschnittlich im Monat Beschäftigten (3246/16): ca. 203

Annahme: in jedem Monat der Bauzeit sind durchschnittlich 203 Beschäftigte in Vollzeit tätig, daraus ergibt sich eine durchschnittliche Zahl der jährlich Beschäftigten von ebenfalls 203

Tausendmannquote Baubranche

Durchschnittliche Tausendmannquote Baubranche im Jahr 2003: 73

$$\text{Tausendmannquote} = \frac{\text{Zahl der Arbeitsunfälle} \times 1\,000}{\text{durchschnittliche Zahl der Beschäftigten}}$$

Tausendmannquote des Projektes (bezogen auf ein Jahr der Bauzeit) auf Basis der Quote der Bauwirtschaft im Jahr 2003

$$\text{Zahl der Arbeitsunfälle} = \frac{\text{durchschnittliche Zahl der Beschäftigten} \times \text{Tausendmannquote}}{1000}$$

$$\text{Zahl der Arbeitsunfälle} = \frac{203 \times 73}{1\,000} = 15 \text{ pro Jahr Bauzeit}$$

auf die Gesamtbauzeit (16 Monate) bezogen ergeben sich 20 meldepflichtige Arbeitsunfälle, daraus folgt bei mittleren Kosten von 7 000 EUR/pro Unfall: 140 000 EUR

Annahme: Reduzierung der Unfallhäufigkeit um 25 Prozent durch die Anwendung der Sanktionsmethode

Zu erwartende Kosteneinsparung: 35 000 EUR durch die Reduzierung der Zahl der Unfälle von 20 auf 15 bezogen auf die Gesamtbauzeit

Abbildung 20: Abschätzung der zu erwartenden Kosteneinsparung infolge Reduzierung der Unfallhäufigkeit

Schwere Unfälle führen oftmals zur Baustellenstilllegung und damit zur Störung des Bauablaufes. Es wird davon ausgegangen, dass durch die Sanktionsmethode

und die angenommene Reduzierung der schweren Unfälle ein halber Arbeitstag Baustellenstilllegung vermieden werden kann. Die Abschätzung der Kosteneinsparung erfolgt ausgehend von der Gesamtleistung der Baumaßnahme. Die Kosteneinsparung ergibt sich aus den Gehalts- und Lohnkosten für einen halben Arbeitstag (Abbildung 21).

Reduzierung der Kosten in Folge Baustellenstilllegung	
Annahme:	
bezogen auf die Gesamtbauzeit 0,5 Ausfalltage weniger infolge von schweren Unfällen	
Leistung (Auftragswert) bezogen auf die gesamte Bauzeit:	50 000 000 EUR/Bauzeit
durchschnittliche Leistung bezogen auf einen Monat:	3 125 000 EUR/Monat
durchschnittliche Leistung (Personal/Material) bezogen auf 0,5 Tage:	78 125 EUR/0,5 Tage
Gehalts- und Lohnkosten (50 % der Leistung) bezogen auf 0,5 Tage:	39 063 EUR/0,5 Tage
zu erwartende Kosteneinsparung infolge Gehalts- und Lohnkosten: 39 063 EUR	

Abbildung 21: Ermittlung der zu erwartenden Kosteneinsparung infolge der Reduzierung der Zeit der Baustellenstilllegung

Die Senkung der Unfallhäufigkeit, der Unfallschwere und der Unfallkosten kann zu einer Verringerung des Beitrages an die Berufsgenossenschaften führen. Die Beiträge werden aber auf den Betrieb (Niederlassung) bezogen ermittelt. Da hier nur eine einzelne Baustelle betrachtet wird, findet eine mögliche Reduzierung der Beiträge in der Kosten-Nutzen-Analyse keine Berücksichtigung.

Ein weiterer Nutzen der Sanktionsmethode liegt in dem gemeinnützigen Erlös, der sich aus den verhängten Geldbußen ergibt (Tabelle 30). Die Abschätzung der zu erwartenden Zahl von Sanktionen erfolgte unter Berücksichtigung der Erkenntnisse der Risikoanalyse. Die im Rahmen der Risikoanalyse festgelegte Definition der Eintrittswahrscheinlichkeit (vergleiche Kapitel 9.1.3.2, Tabelle 15) wurde um die Hälfte reduziert. Hintergrund ist, dass die Einführung der Bußordnung und die damit verbundene Sanktionierung der Verstöße gegen die Baustellenordnung eine Abschreckwirkung auf die Beschäftigten erwarten lässt. Die Eintrittswahrschein-

lichkeit wird auf die Zahl der Begehungen bezogen, die bei der Kostenabschätzung angesetzt wurde (Tabelle 29).

Nr.	Verstoß gegen die Baustellenordnung	Eintrittswahrscheinlichkeit (W)			bezogen auf 1200 Begehungen	Sanktion ¹¹⁹ (EUR)	Gemeinnützigler Erlös (EUR)
		W-Kategorie	W ¹²⁰ in %	W-Annahme (in %)			
1	Nichttragen des Sicherheitsausweises	C	25	12,5	150	10	1 500
2	Unzureichende Ordnung und Sauberkeit	B	35	17,5	210	20	4 200
3	Verspätete Abgabe von geforderten Unterlagen	A	40	20	240	30	7 200
4	Verstoß gegen das Alkoholverbot	B	35	17,5	210	30	6 300
5	Nichttragen/Nichtbereitstellen der persönlichen Schutzausrüstung	C	25	12,5	150	20	3 000
6	Unzureichende Umsetzung der in der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Maßnahmen	A	40	20	240	30	7 200
7	Fehlende Unterweisung eines Mitarbeiters	B	35	17,5	210	30	6 300
8	Fehlender oder mangelhafter Graben- / Baugrubenverbau, unzureichende Abböschung der Baugrube	C	25	12,5	38 ¹²¹	30	1 140
9	Nicht ordnungsgemäße Wiederherstellung der für die Durchführung der Arbeiten vorübergehend entfernten Schutzeinrichtungen	A	40	20	240	30	7 200
10	Fehlende Abdeckung von Bodenöffnungen und Aussparungen	C	25	12,5	150	20	3 000
11	Unzulässiges Anschlagen oder Heben von Lasten, Benutzen von nicht zulässigen Anschlagmitteln oder Lastaufnahmemitteln	C	25	12,5	150	30	4 500
12	Benutzen von beschädigten oder nicht zugelassenen elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln	B	35	17,5	210	30	6 300
	Gesamt				2 198		57 840

Tabelle 30: Abschätzung der Anzahl zu erwartender Sanktionen und gemeinnützigler Erlös

Aus der Sanktionsmethode ergeben sich darüber hinaus nicht messbare Vorteile. Durch den verbesserten Arbeitssicherheitsstandard wird beispielsweise die Quali-

¹¹⁹ vergleiche Tabelle 22, S. 116

¹²⁰ vergleiche Tabelle 15, S. 108

¹²¹ da der Graben-/Baugrubenverbau sich nur auf einen Teil der Bauzeit bezieht, werden statt der 1200 Begehungen nur 300 Begehungen angesetzt

tät der geleisteten Arbeit erhöht. Weniger Unfälle und ein strukturiertes Arbeitsschutzmanagement führen in der Regel zu einer Verbesserung des Unternehmensimages, woraus sich Wettbewerbsvorteile ergeben können.

11.3. Bewertung der Kosten-Nutzen-Analyse

Den Kosten zur Einführung und Umsetzung der Sanktionsmethode stehen die Reduzierung der Kosten infolge des erhöhten Arbeitssicherheitsstandards sowie der gemeinnützige Erlös aus den Sanktionen gegenüber (Tabelle 31).

Kosten zur Einführung und Umsetzung der Methode	Kosten (EUR)	Nutzen durch die Einführung und Umsetzung der Methode	Erlös (EUR)
Kosten infolge Einführung der Methode Bußordnung	35 986	Reduzierung der durch Arbeitsunfälle verursachten Ausfallzeiten	35 000
Kosten infolge Überwachung der Einhaltung der Sicherheitsregeln	42 475	Reduzierung der Ausfallzeit durch Baustellenstilllegung	39 063
		gemeinnütziger Erlös aus Sanktionen (z.B. für Unfallopfer)	57 840
Gesamtkosten	78 461	Gesamterlös	131 903

Tabelle 31: Gegenüberstellung der Kosten und des Nutzens infolge der Sanktionsmethode

Die Sanktionsmethode ist mit erhöhtem Steuerungs- und Kontrollaufwand verbunden. Die Kosten-Nutzen-Analyse zeigt aber, dass der Nutzen voraussichtlich höher sein wird als die entstandenen Kosten. Hinzu kommt der Nutzen, der nicht wirtschaftlich bewertet werden kann. Beispiele dafür sind die Reduzierung des persönlichen Leides durch die zu erwartende geringere Zahl an Unfällen und der Imagegewinn des Generalunternehmers durch den erhöhten Arbeitssicherheitsstandard auf der Baustelle.

12. Zusammenfassung und Ausblick

Die Bauindustrie zählt immer noch zu den unfallträchtigsten Branchen. Insbesondere die Internationalisierung und die Abwicklung des Auftrags durch den Generalunternehmer mit einem kleinen Projektteam benötigen neue Lösungen im Hinblick auf die Arbeitssicherheit. Ziel der Dissertation ist es, das Unfallrisiko auf Baustellen durch verhaltensorientierte Maßnahmen in Form von Sanktionen zu reduzieren. Die dafür entwickelte Sanktionsmethode beinhaltet, dass der Generalunternehmer Verstöße gegen spezifische Sicherheitsregeln ahndet. Dies schließt sowohl die Verstöße eigener als auch diejenigen der Mitarbeiter von Nachunternehmern ein. Bei der Art der Sanktionen wird unterschieden zwischen Geldbußen und Baustellenverweisen. Beispiele wie die Einführung des Bußgeldkatalogs in Flensburg und die Einführung der Gurtpflicht zeigen, dass Sanktionen, insbesondere in Form von Geldbußen, als entscheidendes Mittel dazu beitragen, den Sicherheitsstandard zu erhöhen.

In einem ersten Schritt wurde unter Berücksichtigung des geltenden Arbeits- und Schuldrechts untersucht, ob der Generalunternehmer das Recht hat, Fehlverhalten eigener Mitarbeiter und Dritter bezüglich rechtlicher und projektspezifischer Arbeitsschutzregeln zu ahnden. Die vorliegende Untersuchung hat gezeigt, dass dies möglich ist.

Die Ahndung von Verhaltensfehlern eigener Mitarbeiter erfolgt über die Verhängung von Betriebsbußen. Voraussetzung ist, dass unter Einbindung des Betriebsrates im Rahmen einer Betriebsvereinbarung eine Bußordnung erlassen wird. Die Sicherheitsregeln werden in einer Baustellenordnung festgelegt. Die Verstöße müssen eindeutig beschrieben sein. Die Höhe der Geldbußen darf beim Betriebsbußenverfahren nur einen Tagesverdienst betragen. Als Basis für die Ermittlung des Tagesverdienstes wurden die zurzeit geltenden Mindestlöhne gewählt.

Die Ahndung von Verhaltensfehlern durch Mitarbeiter des Nachunternehmers ist über eine Vertragsstrafenvereinbarung im Nachunternehmervertrag möglich. Die Baustellenordnung und Bußordnung werden ebenfalls Bestandteil der vertraglichen Vereinbarungen mit dem Nachunternehmer. Adressat der Geldbußen in

Form von Vertragsstrafen ist zunächst der Nachunternehmer, da der Generalunternehmer keine direkte vertragliche Verbindung zu den Mitarbeitern des Nachunternehmers hat. Der Nachunternehmer hat die Möglichkeit, sich die Geldbuße von dem betreffenden Mitarbeiter über das Betriebsbußenverfahren begleichen zu lassen. Um dem Nachunternehmer diese Maßnahme zu ermöglichen, wurde bei der Festlegung der Höhe der Vertragsstrafe die gleiche Höhe wie bei der Betriebsbuße gewählt.

Im Rahmen einer Risikoanalyse wurden das mögliche Schadensausmaß und die Eintrittswahrscheinlichkeit der Verstöße bewertet. Bei der Identifizierung der Verstöße wurden die besonderen Unfallschwerpunkte der Bauwirtschaft berücksichtigt. Nach der Risikobewertung folgte die Zuordnung der Verstöße in drei Risikozonen. Die Höhe der Geldbuße ist abhängig von der Risikozone. Die Erkenntnisse der Risikoanalyse wurden in der Bußordnung umgesetzt. Die Bußordnung stellt ein Beispiel dar und kann abhängig von den projektspezifischen Randbedingungen verändert werden.

Die Integration der Sanktionsmethode in die Projektprozesse diene der Erarbeitung der Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten der verschiedenen Projektbeteiligten und der Entwicklung der für die Umsetzung der Sanktionsmethode notwendigen Arbeitsmittel.

Die Kosten-Nutzen-Analyse lässt erwarten, dass der Nutzen der Sanktionsmethode höher sein wird als die Kosten infolge des Steuerungs- und Kontrollaufwandes. Der wirtschaftliche Nutzen liegt in der zu erwartenden Reduzierung der Unfälle, der dadurch bedingten Kosten sowie dem Erlös aus den Geldbußen. Hinzu kommt der Nutzen, der nicht wirtschaftlich bewertet werden kann. Dazu gehören die Reduzierung des persönlichen Leides der Betroffenen durch die zu erwartende geringere Zahl an Unfällen und der Imagegewinn des Generalunternehmers durch den erhöhten Arbeitssicherheitsstandard auf der Baustelle. Unter Beachtung dieser Faktoren sollte die Methode aus gesundheitlicher und wirtschaftlicher Sicht zum Erfolg führen. Die konsequente Anwendung der Sanktionsmethode wird zeigen, wie sich die beschriebenen verhaltensorientierten Maßnahmen auf die Unfallhäufigkeit auswirken.

Literaturverzeichnis

- Arbeit und Recht Zeitschrift für Arbeitsrechtpraxis des Bundesvorstands des Deutschen Gemeinschaftsbundes, Köln, Ausgaben 1960, 1980, 1981, 1985
- Arbeitsgemeinschaft der Bau-Berufsgenossenschaft Tipps 02/2004, Schützen Sie Ihre „Schaltzentrale“, Niemals oben ohne!, Frankfurt 2004
- Asshoff, Gregor Arbeitsrecht im Baugewerbe, Frankfurt am Main 2002
- Bährle, Ralph Jürgen Arbeitsrecht, Stuttgart 1997
- Baurecht Zeitschrift für das gesamt öffentliche und zivile Baurecht in Verbindung mit der Arge Baurecht im Deutschen Anwaltverein, Düsseldorf, Ausgaben 1976, 1998, 2003
- Bayrisches Staatsministerium für Gesundheit, Ernährung und Verbraucherschutz Jahresbericht der Gewerbeaufsicht des Freistaates Bayern 2002, Projektarbeit „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation nach dem Arbeitsschutzgesetz“, München 2003
- Bayrisches Staatsministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz Jahresbericht der Gewerbeaufsicht des Freistaates Bayern 2003, München 2004
- Beck, Wolf-Dieter Der aktuelle bundeseinheitliche Bußgeldkatalog, 11. Auflage, München 2002
- Beckerle, Klaus Die Abmahnung, Wirksam und korrekt abmahnen, 8. Auflage, Planegg/München 2003
- Bördlein, Christoph Verhaltensorientierte Arbeitssicherheit (Behavior-Based Safety, BBS), 3. Grundlagen von BBS, www.verhalten.org, Zugriff am 26.07.2004
- Böttcher, Inge/ Krüger, Manfred Ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse, Handlungshilfe für Betriebsräte bei befristeten Arbeitsverhältnisse, Fremdfirmenarbeit und Teilzeit, Köln 1995
- Boyce, T.E. What is behavioral Safety?, 2003, www.behavior.org, Zugriff am 21.11.2003
- Brede G./ Debelius J. Arbeitsrecht für Ingenieure, 1978

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Tödliche Arbeitsunfälle 1998 - 2000, Statistische Analyse nach einer Erhebung der Gewerbeaufsicht, Dortmund/Berlin 2001
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Elektrounfälle in Deutschland, Unfälle durch Elektrizität am Arbeitsplatz und im privaten Bereich, Dortmund/Berlin 2002
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit Konjunkturbericht über die Lage der Bauwirtschaft im Jahr 2003 (Nr. 1/2004), Berlin 05. April 2004
- Bundesverband der Betriebskrankenkassen Pressemitteilung, Fast jeder dritte Arbeitsunfall durch Alkohol, Essen, 02. April 1999
- Däubler, Wolfgang Arbeitsrecht, Ratgeber für Beruf, Praxis und Studium, 4. Auflage, Frankfurt am Main 2002
- Die Deutsche Bauindustrie Bauarbeitsmarkt 1991 - 2005, Stand 05.01.2005, Berlin 05. April 2004
- Diederichs, Claus Jürgen Handbuch der strategischen und taktischen Bauunternehmensführung, Wiesbaden, Berlin 1996
- Dütz, Wilhelm Arbeitsrecht, 5. Auflage, München 2000
- Edelmann, Walter Lernpsychologie, 5. Auflage, Weinheim 1996
- Etzel, Gerhard/
Griebeling, Jürgen/
Liebscher, Brigitta Arbeitsrecht, Darstellung, Kontrollfragen, Aufgaben und Lösungen, 8. Auflage, Herne/ Berlin 2002
- Forsblom-Pärli, Ursula Methode Suva zur Beurteilung von Risiken an Arbeitsplätzen und bei Arbeitsabläufen, 1. Auflage, April 2001
- Hauptverband der deutschen Bauindustrie Pressemitteilung „Aktion Sicherer Auftritt“ am 11.06.2004
- Hauptverband der deutschen Bauindustrie Pressemitteilung: Bauprognose 2005, Berlin, 18.01.2005, www.bauindustrie.de
- Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften BIA Report 2/99, BIA Symposium „Erhöhte Akzeptanz von Persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) durch ergonomische Gestaltung“, Sankt Augustin 1999
- Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaft Arbeitsunfallstatistik 2002, Sankt Augustin 2004

-
- | | |
|--|---|
| Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften | BG-Statistiken für die Praxis 2003, Sankt Augustin 2004 |
| Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften | BG Statistiken für die Zukunft 2003, Sankt Augustin 2004 |
| Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften | Pressemitteilung 15.11.2004, Stress am Arbeitsplatz auf dem Vormarsch |
| Heidl, Heike | Jahresbericht der Gewerbeaufsicht Freistaat Sachsen 2002, Download unter www.arbeitsschutz-sachsen.de |
| Hohmeister, Frank | Grundzüge des Arbeitsrechts, Lehr – und Studienbuch für Studierende der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, 2. Auflage, Stuttgart 2002 |
| Hromadka, Wolfgang | Arbeitsrecht, 2. Auflage, Stuttgart 1994 |
| Hromadka, Wolfgang
Maschmann, Frank | Arbeitsrecht Band 1, Individualarbeitsrecht, 2. Auflage, Berlin 2002 |
| Hromadka, Wolfgang
Maschmann, Frank | Arbeitsrecht Band 2, Kollektivarbeitsrecht und Arbeitsstreitigkeiten, 2. Auflage, Berlin 2001 |
| Hunold, Wolf | Subunternehmer und freie Mitarbeiter, Personaleinsatz ohne Arbeitgeberpflichten, 3. Auflage, Freiburg 1996 |
| Industrie- und Handelskammer zu Essen | Verkehrs-Informationsdienst 8-9/2004, Essen 2004 |
| Institut für Fahrzeugsicherheit | Zeitschrift Positionen Nr. 04, Forschungsarbeit, die Leben rettet, Bonn 1997 |
| Janiszewski, Horst/
Buddendiek, Hans | Verwarnungs- und Bußgeldkatalog mit Punktsystem, 7. Auflage, München 2000 |
| Johannsen, Dirk
Schneider, Alfred
Theußlen, Ulrike | Was der Manager vom Arbeitsschutzrecht wissen muss, Mit 25 Beispielen aus der Rechtspraxis, 1. Auflage, Köln 1996 |
| Jühling, Jens | SIFA-Tip April 2005, Risiko Stromunfall beseitigt?, Kissing 2005 |
| Kammerer, Klaus | Personalakte und Abmahnung, 3. Auflage, Heidelberg 2001 |

-
- Keller, Josef A./ Novak, Felix
Kleines Pädagogisches Wörterbuch, Grundbegriffe – Praxisorientierungen – Reformideen, Freiburg Basel Wien 1993
- Kleinebrink, Wolfgang
Abmahnung, Bedeutung, Verfahren, Muster
2. Auflage, Neuwied/ Kriftel 2003
- Kofner, Stefan
Zukunftsperspektiven der deutschen Bauwirtschaft, Bonn 1998
- Konerding, Jobst
Bau - BG aktuell 03/2003, Dicke Luft am Arbeitsplatz
- Lück, A.
Staatliches Amt für Arbeitsschutz, Vortrag „Die Baustellenverordnung“ an der Universität Siegen, 21.01.2004
- Markus, Katrin
Rechtskunde/Arbeitsrecht, Grundlagen für Unterricht und Praxis, Bonn 1993
- Meyer, Wolfgang
Betriebliche Rügen und ihre Folgen, Alle betrieblichen Disziplinarmaßnahmen von der Mahnung bis zur Kündigung mit ausführlichen Erläuterungen und Mustern, 6. Auflage, Planegg/ München 1995
- Neue Zeitschrift zum Arbeitsrecht
Ausgaben 1986, 1990, 1996, 1997
- Neue juristische Wochenschrift
Ausgaben 1982, 1998
- Palandt
Bürgerliches Gesetzbuch, Band 7, 63. Auflage, München 2004
- Palandt
Gesetz zur Modernisierung des Schuldrechts, Ergänzungsband zu Palandt: BGB, 61. Auflage, München 2002
- Preißner, Andreas
Praxiswissen Controlling, Grundlagen Werkzeuge Anwendungen, 3. Auflage, München Wien 2003
- Schrandt, Peter
Die Industrie der Steine und Erden (Ausgabe 04/2004), Wirtschaftliche Aspekte der Prävention: Sicher kostet Geld - Unsicher kostet mehr Geld
- Schröder, Harald
Arbeitsrecht, Grundlagen für die Praxis im Baubetrieb, Köln 1991
- Steckler, Brunhilde
Arbeitsrecht und Sozialversicherung, 5. Auflage, Ludwigshafen/ Kiel 2001

- Steiger, Beate ARSIGEST, www.sigeplan.de
- Stürk, Peter Wegweiser Arbeitsschutzgesetz, Kurzinformation für die Praxis, 3. Auflage, Bielefeld 2000
- Tecklenburg, Thilo Risikomanagement bei der Akquisition von Großprojekten in der Bauwirtschaft, Münster 2003
- Tiefbau- Berufsgenossenschaft Jahresbericht 2003, Download unter www.jahresbericht-tbg.de
- Utz, Werner Mitteilungsblatt Bau BG Aktuell Heft 3/2001, Rechtliche Verantwortung: Verleih und Vermietung von Turmdrehkränen
- Voss, Jens-Christian Handbuch Arbeitsschutz 2002 /2003, Recht Technik Organisation in der Unternehmenspraxis, Neuwied/Köln/München 2003
- Voss, Jens-Christian Praxishandbuch Brandschutz, Köln 2002, Kapitel 12.8.2 Allgemeines zur Persönlichen Schutzausrüstung
- Worthmann, Georg: Zukunftsstudie Baugewerbe Nordrhein-Westfalen – Arbeitspaket 6, Die Internationalisierung des deutschen Bauarbeitsmarktes, Gelsenkirchen 2003

Anhang

		Seite
Anhang 1	Betriebsvereinbarung zur Einhaltung der Baustellenordnung	146
Anhang 2	Baustellenordnung	148
Anhang 3	Bußordnung	151
Anhang 4	Formular zur Unterweisung eigener Mitarbeiter	152
Anhang 5	Formular zur Übertragung der Unternehmerpflichten	153
Anhang 6	Formular zur Unterweisung des Aufsichtspersonals	154
Anhang 7	Vertragliche Vereinbarungen mit dem Nachunternehmer	155
Anhang 8	Formular zur Einweisung der Nachunternehmer	157
Anhang 9	Formular zur Überwachung der Baustellenordnung	158
Anhang 10	Mitteilung des Verstoßes an den Mitarbeiter	159
Anhang 11	Mitteilung des Verstoßes an den Nachunternehmer	160
Anhang 12	Formular zur Nachunternehmer-Beurteilung	161
Anhang 13	Formular zur Auswertung der Verstöße und Sanktionen	162

Anhang 1: Betriebsvereinbarung zur Einhaltung der Baustellenordnung

Betriebsvereinbarung zur Einhaltung der Baustellenordnung

Zwischen

der Niederlassung

und

dem Betriebsrat

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

1. Geltungsbereich

Projekt

2. Allgemeine Bestimmungen

Die Projektleitung und die von ihr beauftragten Aufsichtsführenden haben dafür zu sorgen, dass auf dem Projekt nur Mitarbeiter der Niederlassung zum Einsatz kommen, denen der Inhalt dieser Betriebsvereinbarung bekannt ist. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, den Anordnungen der Projektleitung und der von ihnen beauftragten Aufsichtsführenden im Rahmen ihres Arbeitsvertrages und dieser Betriebsvereinbarung nachzukommen.

3. Baustellenordnung

Die Baustellenordnung ist Bestandteil der Betriebsvereinbarung und gilt verbindlich für alle Mitarbeiter des Geltungsbereiches.

4. Bußordnung

Die Bußordnung ist Bestandteil der Betriebsvereinbarung.

5. Verhängung der Betriebsbußen

Die Projektleitung und die von ihr beauftragten Aufsichtsführenden sind berechtigt, Verstöße gegen die Bestimmungen der Baustellenordnung zu ahnden. Grundlage dafür sind die in der Bußordnung festgelegten Sanktionen. Zunächst wird die Sanktion mündlich verhängt. Dem Mitarbeiter wird so die Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben. Anschließend erfolgt die schriftliche Mitteilung. Bei der Verhängung der Betriebsbußen ist grundsätzlich der Betriebsrat einzubeziehen.

Jeder Mitarbeiter, der sich durch die Verhängung der Betriebsbuße benachteiligt oder ungerecht behandelt fühlt, kann sich allein oder mit Unterstützung des Betriebsrates an den jeweiligen Vorgesetzten oder die Betriebsleitung wenden. Alle anstehenden Fragen sollten möglichst innerhalb des Betriebes geregelt werden.

Anlage 1: Fortsetzung

Verstöße, die aktenkundig geworden sind, werden nach einer Frist von drei Jahren entfernt. Nach Ablauf dieser Frist darf die Maßnahme dem Mitarbeiter nicht mehr vorgehalten werden.

Der Einbehalt von Geldbußen erfolgt über die Gehaltsrechnung. Basis ist das Netto-Gehalt. Nach Verhängung eines Baustellenverweises wird dem Mitarbeiter die Zugangserlaubnis für die Baustelle entzogen und ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen.

Mit der Verhängung einer Betriebsbuße sind weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen (z.B. Abmahnung) nicht ausgeschlossen.

6. Verwendung der Geldbußen

Die Summe der Geldbußen fließt am Ende des Projektes in den betrieblichen Unterstützungsfond für Unfallopfer (oder sonstige Sozialeinrichtung).

7. Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung und die dazugehörigen Anlagen sind auf dem Projekt auszulegen. Die Vereinbarung gilt für die Dauer des Projektes bis zur Übergabe des Bauwerkes an den Bauherrn.

Anlagen

Baustellenordnung

Bußordnung

Formular zur Mitteilung des Verstoßes an den Mitarbeiter

Ort, Datum

.....
Unternehmer

.....
Betriebsrat

Anhang 2: Baustellenordnung

Baustellenordnung

1. Geltungsbereich

Die Baustellenordnung gilt für alle Personen, die auf der Baustelle
..... tätig werden.

2. Allgemeine Bestimmungen

Jeder Unternehmer ist dafür verantwortlich, dass sein auf der Baustelle tätiges Personal Kenntnis über die einschlägigen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften hat. Darüber hinaus hat er sein Personal über den Inhalt der Baustellenordnung und das Verfahren zur Ahndung von Verstößen gegen die Vorgaben der Baustellenordnung zu unterweisen.

Die Aufsichtsführenden des Generalunternehmers kontrollieren die Einhaltung der Vorgaben der Baustellenordnung. Verstöße gegen die Vorgaben werden gemäß der Bußordnung der Baustelle geahndet.

3. Regeln zum Arbeits- und Umweltschutz

3.1. Sicherheitsausweis

Das Betreten der Baustelle ist nur mit gültigem Sicherheitsausweis gestattet. Es wird unterschieden zwischen Baustellenausweisen, Tagesausweisen und Besucherausweisen. Der Baustellenausweis beinhaltet ein Lichtbild. Der jeweilige Unternehmer beantragt die Ausweise 5 Tage vor Beginn der Arbeiten bei der örtlichen Bauleitung. Die Beschäftigten sind verpflichtet, den Ausweis gut sichtbar an der Arbeitskleidung zu tragen.

3.2. Ordnung und Sauberkeit

Jeder Projektbeteiligte hat ohne besondere Aufforderung Ordnung auf der Baustelle zu halten und täglich den durch seine Leistungen entstandenen Abfall, Schutt und Schmutz zu beseitigen. Nach Beendigung der vertraglichen Leistung sind die Lager- und Arbeitsplätze zu räumen und in einen ordnungsgemäßen Zustand zu versetzen.

3.3. Abgabe von geforderten Unterlagen

Vor Beginn der Arbeiten weist der Generalunternehmer oder der durch ihn Beauftragte den Nachunternehmer in die projektspezifischen Gefährdungen und Sicherheitsregeln ein. Zugleich wird der Nachunternehmer verpflichtet, dem Generalunternehmer Unterlagen zur Sicherheit der Projektbeteiligten (z.B. Gefährdungsbeurteilung) zu übergeben. Die Unterlagen sind dem Generalunternehmer zu dem vereinbarten Termin auszuhändigen.

Anhang 2: Fortsetzung

3.4. Alkoholkonsum

Auf dem Projekt besteht absolutes Alkoholverbot. Ein Baustellenverweis erfolgt bei:

- Feststellung erkennbarer Anzeichen von alkoholisiertem Zustand bei einem Beschäftigten
- Wahrnehmung eines Beschäftigten bei der Konsumierung von Alkohol
- Feststellung, dass ein Beschäftigter Alkohol auf die Baustelle bringt.

3.5 Bereitstellen und Tragen der Persönlichen Schutzausrüstung

Der jeweilige Unternehmer hat seinen Mitarbeitern die Persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen, die an dem Arbeitsplatz erforderlich ist (Schutzbrillen, Sicherheitsschuhe, Schutzhelme usw.). Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten die persönliche Schutzausrüstung zu benutzen. Das Betreten der Baustelle ist grundsätzlich nur mit Schutzhelm und Sicherheitsschuhen erlaubt.

3.6 Umsetzung der in der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Sicherheitsmaßnahmen

Die Mitarbeiter des jeweiligen Unternehmers führen ihre Arbeiten unter Berücksichtigung der in der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Sicherheitsmaßnahmen aus.

3.7 Unterweisung der Mitarbeiter

Die eingesetzten Arbeitskräfte müssen für die ihnen übertragenen Aufgaben die notwendige Erfahrung und Sachkunde haben. Der jeweilige Vorgesetzte unterweist seine Mitarbeiter bezüglich der arbeitsbedingten projektspezifischen Gefährdungen und der notwendigen Sicherheitsmaßnahmen. Die Unterweisung ist zu dokumentieren.

3.8 Graben- und Baugrubenverbau, Abböschung der Baugrube

Die beim Aushub freigelegten Erd- bzw. Felswände von Baugruben und Gräben sind so abzuböschern, zu verbauen oder anderweitig zu sichern, dass sie während der einzelnen Bauzustände standsicher sind. Baugruben und Gräben dürfen erst nach der normgerechten und standsicheren Herstellung der Baugruben- und Grabenwände betreten werden.

3.9 Wiederherstellung von vorübergehend entfernten Schutzeinrichtungen

Vorhandene Schutzvorrichtungen, Schutzabdeckungen oder Geländer, die für die Durchführung der Arbeiten vorübergehend entfernt werden, sind nach Abschluss der Arbeiten ordnungsgemäß wiederherzustellen. Bei kurzzeitiger Unterbrechung der Arbeiten ist die Gefahrenstelle abzusichern.

Anhang 2: Fortsetzung

3.10 Abdeckung von Bodenöffnungen und Aussparungen

Öffnungen in Böden, Decken und Dachflächen sowie Vertiefungen sind so abzudecken, dass ein Abstürzen, Hineintreten oder Hineinfallen von Personen verhindert wird. Die Abdeckungen müssen begehbar und gegen Verschieben gesichert sein.

3.11 Anschlagen und Heben von Lasten, Benutzen von zulässigen Anschlagmitteln und Lastaufnahmemitteln

Die Verantwortung beim Heben von Lasten liegt sowohl beim Anschläger als auch beim Kranführer. Lasten dürfen nur gehoben werden, wenn geeignete Lastaufnahmemittel und sachgemäß befestigte Anschlagmittel verwendet werden. Die Last muss gegen Herabfallen gesichert sein.

Es dürfen ausschließlich zulässige Anschlagmittel und Lastaufnahmemittel zum Heben von Lasten verwendet werden. Die zulässige Tragfähigkeit muss deutlich sichtbar angegeben sein und darf nicht überschritten werden. Beschädigte Anschlagmittel und Lastaufnahmemittel sind sofort außer Betrieb zu nehmen.

3.12 Elektrische Anlagen und Betriebsmittel

Alle elektrischen Anlagen und Betriebsmittel müssen den einschlägigen elektrotechnischen Regeln entsprechen und zugelassen sein. Der ordnungsgemäße Zustand ist zu erhalten. Defekte elektrische Anlagen, Betriebsmittel und Zuleitungen sind sofort außer Betrieb zu nehmen.

3.13 Wiederholter Verstoß

Beschäftigte, die wiederholt gegen Vorgaben dieser Baustellenordnung verstoßen, werden von der Baustelle verwiesen. In Ergänzung zum Baustellenverweis wird der Verstoß mit der entsprechenden Geldbuße geahndet.

4 Schlussbestimmungen

Die Baustellenordnung gilt für die Dauer des Projektes bis zur Übergabe des Bauwerkes an den Bauherrn. Die Baustellenordnung ist auf dem Projekt auszulegen.

Ort, Datum

.....
Projektleiter

Anhang 3: Bußordnung**Bußordnung**

BaustelleDatum

Nr.	Verstoß gegen die Baustellenordnung	Sanktion
1	Nichttragen des Sicherheitsausweises	10 EUR
2	Unzureichende Ordnung und Sauberkeit	20 EUR
3	Verspätete Abgabe von geforderten Unterlagen	30 EUR
4	Verstoß gegen das Alkoholverbot	30 EUR und Baustellenverweis
5	Nichttragen/Nichtbereitstellen der persönlichen Schutzausrüstung	20 EUR
6	Unzureichende Umsetzung der in der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Sicherheitsmaßnahmen	30 EUR
7	Fehlende Unterweisung eines Mitarbeiters	30 EUR
8	Fehlender oder mangelhafter Graben- / Baugrubenverbau, unzureichende Abböschung der Baugrube	30 EUR
9	Nicht ordnungsgemäße Wiederherstellung der für die Durchführung der Arbeiten vorübergehend entfernten Schutzeinrichtungen	30 EUR
10	Fehlende Abdeckung von Bodenöffnungen und Aussparungen	20 EUR
11	Unzulässiges Anschlagen oder Heben von Lasten, Benutzen von nicht zulässigen Anschlagmitteln oder Lastaufnahmemitteln	30 EUR
12	Benutzen von beschädigten oder nicht zugelassenen elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln	30 EUR
13	Wiederholter Verstoß gegen einen Punkt 1-12 der Bußordnung	Geldbuße abhängig vom Verstoß und Baustellenverweis

Anhang 4: Formular zur Unterweisung eigener Mitarbeiter

Unterweisung

Baustelle:

- Thema
- Baustellenordnung
 - Bußordnung/Ahndung von Verstößen
 - Notfall- und Alarmplan
 - Erste-Hilfe
 -

Datum:

Uhrzeit: von..... bis.....

Mit meiner Unterschrift bestätige ich, dass ich die Unterweisungsinhalte verstanden habe und verpflichte mich zu deren Einhaltung. Während der Unterweisung hatte ich die Möglichkeit, Fragen zu stellen.

Name	Vorname	Firma	Datum	Unterschrift

Unterweisender:

.....
Name/Vorname

.....
Ort, Datum, Unterschrift

Anhang 5: Formular zur Übertragung der Unternehmerpflichten¹²²

Übertragung von Unternehmerpflichten (§ 9 Abs. 2 Nr. 2 OWiG, § 15 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII)	
Herrn/Frau	_____
werden für die Abteilung *)	_____
der Firma	_____
die dem Unternehmer hinsichtlich des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung obliegenden Pflichten über- tragen, in eigener Verantwortung	
- Einrichtungen zu schaffen oder zu erhalten *) - Anordnungen und sonstige Maßnahmen zu treffen *) - ärztliche Untersuchungen von Beschäftigten zu veranlassen *)	
soweit ein	Euro nicht über-
Betrag von _____	schritten wird. *)
Dazu gehören insbesondere	_____

	_____, den

	Unterschrift des Unternehmers

	Unterschrift des Verpflichteten
*) Nichtzutreffendes streichen	

¹²² Arbeitsgemeinschaft der Bau-Berufsgenossenschaften: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als Führungsaufgabe in der Bauwirtschaft, Informationen und Ratschläge für Unternehmer, Übertragung von Unternehmerpflichten, Wiesbaden 1998, S. 50

Anhang 6: Formular zur Unterweisung des Aufsichtspersonals

Unterweisung des Aufsichtspersonals

Frau/Herrn

werden mit Wirkung ab

im Rahmen der Tätigkeit als

die Pflichten zur Überwachung der Baustellenordnung und zur Umsetzung der Methode zur Sanktionierung von Verstößen gegen die Baustellenordnung auf der Baustelle „Musterprojekt“ übertragen. Der Aufsichtsführende hat die Pflichten in eigener Verantwortung auszuüben. Sollten dazu Fragen auftreten, sind diese mit dem Projektleiter zu klären.

Stellt der Aufsichtsführende im Rahmen seiner Projektbegehungen Verstöße gegen die Baustellenordnung fest, so sind diese Verstöße wie folgt zu dokumentieren und umgehend der Projektleitung zu melden.

- Name, Vorname der Person, die den Verstoß begangen hat
- Gewerk
- Firma
- Ort, Datum, Uhrzeit des Verstoßes
- Schilderung des Verstoßes
- ggf. Fotodokumentation
- Art der Betriebsbuße bzw. Vertragsstrafe (Baustellenverweis, Geldbuße)

Ort, Datum

Generalunternehmer

.....
Unterschrift
Projektleiter

.....
Unterschrift
Betriebsrat

.....
Unterschrift
Mitarbeiter/-in

Anhang 7: Vertragliche Vereinbarungen mit dem Nachunternehmer

Auszug aus den Vertragsbedingungen zwischen dem Generalunternehmer und dem Nachunternehmer

Allgemeine Bedingungen

Die Baustellenordnung und die Bußordnung sind Bestandteil des Vertrags. Die Baustellenordnung enthält die projektspezifischen Sicherheitsregeln. Der Auftragnehmer (AN) verpflichtet sich, während der Ausführung der vertragsgegenständlichen Leistung die Vorgaben der Baustellenordnung zu beachten und einzuhalten. Er hat diese Verpflichtung auf alle durch ihn am Projekt Beteiligten mit der Verpflichtung zur Einhaltung und gegebenenfalls Weiterübertragung zu übertragen. Dies schließt die durch ihn beauftragten Nachunternehmer ein.

Vertragsstrafenvereinbarung

Um die Einhaltung der Baustellenordnung zu sichern, hat der Auftraggeber (AG) eine Bußordnung aufgestellt. Die darin aufgeführten Verstöße gegen die Baustellenordnung werden je nach Art und Schwere des Verstoßes mit einer Geldbuße beziehungsweise einem Baustellenverweis geahndet.

Mit Feststellung des Verstoßes durch den Aufsichtsführenden des AG ist die Vertragsstrafe verwirkt. Wird gegen den AN eine Vertragsstrafe in Form von einer Geldbuße verhängt, wird diese dem AN von der nächsten Abschlagsrechnung abgezogen. Der AN ist zur Zahlung der Vertragsstrafe auch für den Fall verpflichtet, dass der Verstoß durch einen von ihm eingesetzten Nachunternehmer oder einen von diesem eingesetzten Nachunternehmer begangen wird. Erhält ein Mitarbeiter des AN oder ein von ihm auf der Baustelle eingesetzter Beschäftigter einen Baustellenverweis, ist der AN verpflichtet, Ersatzpersonal zu stellen.

Einweisung und Unterweisung

Der Auftraggeber (AG) weist den Fachbauleiter des AN in die projektspezifischen Gefahrenbereiche und Sicherheitsregeln ein. In diesem Zuge vereinbart er verbindlich mit dem Fachbauleiter des Nachunternehmers, welche Unterlagen dieser ihm bis zu einem festgelegten Termin zu übergeben hat (Gefährdungsanalyse, Unterweisungs-/Einweisungsbelege etc.). Der Fachbauleiter des Nachunternehmers unterweist seine Mitarbeiter bezüglich der Vorgaben der Baustellenordnung und der Sanktionierung von Verstößen gegen die Baustellenordnung. Des Weiteren weist er durch ihn beauftragte Nachunternehmer ein.

Anhang 7: Fortsetzung

Überwachung der Einhaltung der Baustellenordnung/ Verhängung der Sanktion

Der AG ist berechtigt, die Einhaltung der Baustellenordnung selbst oder durch einen Dritten, zu überwachen. Sofern festgestellt wird, dass Vorgaben der Baustellenordnung nicht eingehalten werden, ist der Aufsichtsführende berechtigt, die in der Bußordnung aufgeführten Sanktionen zu verhängen. Die Verhängung von Sanktionen beziehungsweise Vertragsstrafen wird dem AN schriftlich mitgeteilt.

Bei einem Verstoß gegen die Bußordnung ist es möglich, dass nicht eindeutig festgestellt werden kann, welcher Beschäftigte den Verstoß begangen hat. In der Regel ist aber zumindest nachvollziehbar, welcher Unternehmer den Verstoß zu verantworten hat. Fällt der Verstoß in den Verantwortungsbereich des AN und handelt es sich um einen bußgeldbewährten Verstoß, richtet sich die Sanktion direkt an den AN.

Anhang 8: Formular zur Einweisung der Nachunternehmer

Einweisung der Nachunternehmer

Allgemeine Angaben

Projekt _____
 Nachunternehmer _____
 Fachbauleiter _____
 Gewerk _____

Übergebene Unterlagen

Unterlage	Bemerkung
<input type="checkbox"/> Baustellenordnung	
<input type="checkbox"/> Bußordnung	
<input type="checkbox"/> Baustellenorganigramm	
<input type="checkbox"/> Notfall- und Alarmplan	

Vom Nachunternehmer vorzulegende Unterlagen

Unterlage	Termin	Verantwortlich	Erhalten am
<input type="checkbox"/> Gefährdungsbeurteilung			
<input type="checkbox"/> Name Sicherheitsfachkraft			
<input type="checkbox"/> Liste der Ersthelfer vor Ort			
<input type="checkbox"/> arbeitsmedizinische Belege			
<input type="checkbox"/> Unterweisungsnachweise			
<input type="checkbox"/> Nachweise über die Einweisung von Nachunternehmern			

Ich habe den Inhalt der Einweisung verstanden und verpflichte mich zu deren Einhaltung

 Ort/Datum,
 Unterschrift Generalunternehmer

 Ort/Datum,
 Unterschrift Nachunternehmer

Anhang 9: Formular zur Überwachung der Baustellenordnung

Überwachung der Baustellenordnung, Projekt:

Datum	Uhrzeit	Bauteil	Firma	Gewerk	Name, Vorname	Verstoß	Geldbuße	Baustellenverweis	Unterschrift Aufsichtsführender

Nr.	Verstoß	Sanktion	Nr.	Verstoß	Sanktion	Nr.	Verstoß	Sanktion
1	Nichttragen des Sicherheitsausweises	10 EUR	6	Unzureichende Umsetzung der in der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Sicherheitsmaßnahmen	30 EUR	10	Fehlende Abdeckung von Bodenöffnungen / Aussparungen	20 EUR
2	Unzureichende Ordnung und Sauberkeit	20 EUR	7	Fehlende Unterweisung eines Mitarbeiters	30 EUR	11	Unzulässiges Anschlagen oder Heben von Lasten, Benutzen von nicht zulässigen Anschlagmitteln/ Lastaufnahmemitteln/	30 EUR
3	Verspätete Abgabe von geforderten Unterlagen	30 EUR	8	Fehlender oder mangelhafter Graben-/ Baugrubenverbau, unzureichende Abböschung der Baugrube	30 EUR	12	Benutzen von beschädigten oder nicht zugelassenen elektrischen Anlagen/ Betriebsmitteln	30 EUR
4	Verstoß gegen das Alkoholverbot	30 EUR + Verweis	9	Nicht ordnungsgemäße Wiederherstellung der für die Durchführung der Arbeiten vorübergehend entfernten Sicherheitseinrichtungen	30 EUR	13	Wiederholter Verstoß gegen einen Punkt der Bußordnung	Geldb. + Verweis
5	Nichttragen/Nichtbereitstellen der Persönlichen Schutzausrüstung	20 EUR						

Anhang 10: Mitteilung des Verstoßes an den Mitarbeiter

Frau/Herrn
<Titel> <Name>
<Straße>

<PLZ> <Ort>

<Datum>

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

mit Wirkung vom wurde auf dem Projekt verbindlich die Betriebsvereinbarung zur Einhaltung der Baustellenordnung eingeführt. Verstöße gegen die darin enthaltenen Sicherheitsregeln werden nach der mitgeltenden Bußordnung geahndet. Am haben Sie gegen die Baustellenordnung verstoßen.

Daten zum Verstoß

- Firma
- Name, Vorname
- Ort, Datum, Uhrzeit des Verstoßes
- Feststellung durch Herrn/Frau
- ggf. Beweismittel: Foto
- Art der Betriebsbuße
 - Geldbuße in Höhe von EUR aufgrund eines Verstoßes gegen Punkt <X> der Baustellenordnung
 - Baustellenverweis aufgrund eines Verstoßes gegen Punkt <Y> der Baustellenordnung
 - Baustellenverweis aufgrund eines wiederholten Verstoßes gegen Punkt <Z> der Baustellenordnung

Der Einbehalt der Geldbuße erfolgt über die nächste Gehaltsrechnung. Aufgrund des Baustellenverweises wird Ihnen die Zugangserlaubnis für die Baustelle entzogen. Ihr neuer Einsatzort ist Arbeitsbeginn: <Ort>, <Datum>, <Zeit>

Ort, Datum

Unternehmer

Unterschrift	Unterschrift
Projektleiter	Betriebsrat

Anhang 11: Mitteilung des Verstoßes an den Nachunternehmer

Frau/Herr
 <Titel> <Name>
 <Firma>
 <Straße>

<PLZ> <Ort>

<Datum>

Einhaltung der Baustellenordnung – Verstoß am

Sehr geehrte/r Frau/Herr,

im Rahmen einer Begehung auf dem Projekt stellte einer unserer Aufsichtsführenden einen Verstoß gegen die Baustellenordnung fest. Dieser Verstoß wurde durch einen Beschäftigten verursacht, der durch Ihr Unternehmen an unserem Projekt beteiligt ist. Bei Verstößen gegen die Baustellenordnung findet unter Berücksichtigung der Bußordnung die vertraglich vereinbarte Vertragsstrafenregelung Anwendung.

Daten zum Verstoß

- Firma
- Name, Vorname
- Ort, Datum, Uhrzeit des Verstoßes
- Feststellung durch Herrn/Frau
- ggf. Beweismittel: Foto
- Art der Vertragsstrafe:
 - Geldbuße in Höhe von EUR aufgrund eines Verstoßes gegen Punkt <X> der Baustellenordnung
 - Baustellenverweis aufgrund eines Verstoßes gegen Punkt <Y> der Baustellenordnung
 - Baustellenverweis aufgrund eines wiederholten Verstoßes gegen Punkt <Z> der Baustellenordnung

Der Einbehalt von Geldbußen erfolgt über die nächste Abschlagsrechnung/die Schlussrechnung. Aufgrund des Baustellenverweises wird Herrn/Frau die Zugangserlaubnis für die Baustelle entzogen. Ersatzpersonal ist wie vertraglich vereinbart zur Verfügung zu stellen.

<Ort>, <Datum>

Generalunternehmer

Unterschrift	Unterschrift
Projektleiter	Aufsichtsführender

Anhang 12: Formular zur Nachunternehmer-Beurteilung

Nachunternehmer-Beurteilung

Projekt.....

Firma..... Gewerk.....

Zahl der Beschäftigten Summe der Arbeitsstunden.....

Nr.	Verstoß gegen die Bußordnung	Sanktion	Zahl der Verstöße	Summe der Sanktionen
1	Nichttragen des Sicherheitsausweises	10 EUR		
2	Unzureichende Ordnung und Sauberkeit	20 EUR		
3	Verspätete Abgabe von geforderten Unterlagen	30 EUR		
4	Verstoß gegen das Alkoholverbot	30 EUR Baustellenverweis		
5	Nichttragen/Nichtbereitstellen der persönlichen Schutzausrüstung	20 EUR		
6	Unzureichende Umsetzung der in der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Sicherheitsmaßnahmen	30 EUR		
7	Fehlende Unterweisung eines Mitarbeiters	30 EUR		
8	Fehlender oder mangelhafter Graben- / Baugrubenverbau, unzureichende Abbschung der Baugrube	30 EUR		
9	Nicht ordnungsgemäße Wiederherstellung der für die Durchführung der Arbeiten vorübergehend entfernten Schutzeinrichtungen	30 EUR		
10	Fehlende Abdeckung von Bodenöffnungen und Aussparungen	20 EUR		
11	Unzulässiges Anschlagen/Heben von Lasten, Benutzen von nicht zulässigen Anschlagmitteln/Lastaufnahmemitteln	30 EUR		
12	Benutzen von beschädigten oder nicht zugelassenen elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln	30 EUR		
13	Wiederholter Verstoß gegen einen Punkt 1-12 der Bußordnung	Baustellenverweis		
		Summe		

Quote¹ (Verstöße pro 1000 Arbeitsstunden):

Maßnahmen: Nachgespräch Ausschluss von weiteren Aufträgen

.....
Ort, Datum Generalunternehmer

¹ Anzahl der Verstöße x 1000/ Summe der geleisteten Arbeitsstunden

Anhang 13: Formular zur Auswertung der Verstöße und Sanktionen

Auswertung der Verstöße und Sanktionen																						
Firma	Gewerk	Zahl der Beschäftigten	Zahl der Arbeitsstunden	Zahl der Verstöße aufgeschlüsselt nach der Nummer des Verstoßes in der Bußordnung (durch Spalten gekennzeichnet)													Summe der Verstöße (Nr. 1-12)	Quote ¹ : Verstöße pro 1000 Arbeitsstunden	Summe der Geldbußen in EUR			
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13						
Summe																						

¹ Quote: Anzahl der Verstöße x 1000/ Summe der Arbeitsstunden