

Merkblatt – Der fachlich-technische Betriebsleiter

Voraussetzungen

§ 7 Abs. 1 S. 1 des Gesetzes zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung / HwO) setzt für die Eintragung einer natürlichen oder juristischen Person oder einer Personengesellschaft in die Handwerksrolle voraus, dass der Betriebsleiter die Voraussetzungen für die Eintragung in die Handwerksrolle mit dem zu betreibenden Handwerk oder mit einem diesen verwandten Handwerk erfüllt.

Gemäß § 16 Abs. 2 HwO ist der Handwerkskammer unverzüglich die Bestellung und die Abberufung eines Betriebsleiters anzuzeigen.

An die Betriebsleitertätigkeit werden verschiedene Anforderungen gestellt, um den ordnungsgemäßen Ablauf im jeweiligen Betrieb sicherstellen zu können. Der Betriebsleiter muss in jedem Fall eine gegenüber den weiteren Angestellten hervorgehobene Stellung besitzen, die auch ein fachliches Weisungsrecht miteinschließt. Er hat den fachlichen Betriebsablauf zu steuern, zu betreuen und zu überwachen, sodass Mängel bei Ausführung der Tätigkeit verhindert werden. Bei erkannten Mängeln sind diese von ihm zu korrigieren. Des Weiteren hat er die Einhaltung von Rechtsvorschriften und Betriebsanweisungen zu gewährleisten. Eine Altersgrenze für den Betriebsleiter gibt es nicht, er muss aber zur Erfüllung seiner Aufgaben tatsächlich in der Lage sein.

Um diesen Anforderungen vollumfänglich entsprechen zu können, ist die regelmäßige Präsenz des Betriebsleiters in der Betriebsstätte notwendig, was aber nicht heißt, dass er immer vor Ort anwesend sein muss. Bei gefahrgeneigten Handwerken und den Gesundheitshandwerken wird man aber eine besonders hohe Anwesenheitsquote sowie eine kurzfristige Erreichbarkeit und Einsatzfähigkeit in Eilfällen gewährleisten müssen.

Haftung

Nach dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 27.09.1994 gelten die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung für alle Arbeiten, die durch den Betrieb veranlasst sind und aufgrund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, auch wenn diese Arbeiten nicht gefahrgeneigt sind; folglich auch für die von einem Betriebsleiter zu erledigenden Tätigkeiten. Das bedeutet aber nicht, dass der Betriebsleiter für Schäden, die er bei einer Tätigkeit verschuldet hat, die zumindest im betrieblichen Interesse lag, gar keine Verantwortlichkeit mehr trägt. Es kommt vielmehr darauf an, in welchem Maß er den entstandenen Schaden verursacht hat.

Dabei unterteilt sich die arbeitsrechtliche Haftung nach den folgenden Grundsätzen:

Leichteste Fahrlässigkeit liegt vor, wenn der Fehler, durch den der Schaden entstanden ist, auch bei sorgfältiger Arbeit jedem anderen hätte passieren können

→ keine Haftung, Arbeitgeber trägt den Schaden allein

Mittlere Fahrlässigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen hat

- es erfolgt eine Aufteilung des Schadens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die sich nach den Gesamtumständen des Einzelfalles richtet; die Höhe des jeweils zu tragenden Anteils bemisst sich nach
- dem Grad des dem Arbeitnehmer zur Last fallenden Verschuldens,
 - der Fahrgeneignetheit der Tätigkeit,
 - der Höhe des Schadens,
 - dem vom Arbeitgeber einkalkulierten oder durch eine Versicherung abdeckbaren Risiko,
 - der Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb,
 - der Höhe des Arbeitsentgelts und
 - den persönlichen Umständen des Arbeitnehmers, wie der Dauer der Betriebszugehörigkeit, sein Lebensalter, seine familiären Verhältnisse oder sein bisheriges Verhalten im Betrieb

Grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz liegen vor, wenn der Arbeitnehmer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in einem ungewöhnlich hohen Grad verletzt (grobe Fahrlässigkeit) bzw. wenn der Arbeitnehmer den Eintritt des Schadens vorhersieht und ihn zumindest billigend in Kauf nimmt (Vorsatz)

- der Arbeitnehmer trägt den gesamten Schaden grundsätzlich allein; in Ausnahmefällen kann bei Vorliegen von grober Fahrlässigkeit eine Aufteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Frage kommen, z. B. wenn das Schadensrisiko sehr hoch, der Verdienst aber vergleichsweise gering ist

Neben der arbeitsrechtlichen Haftung kann den Betriebsleiter außerdem noch eine Haftung nach § 14 Strafgesetzbuch (StGB) bzw. § 9 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) treffen. Nach diesen Vorschriften haftet derjenige, der die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers übernommen hat und an dessen Stelle steht, mit derselben straf- und bußgeldrechtlichen Verantwortung wie es der Arbeitgeber täte, wenn er keinen Betriebsleiter bestellt hätte. Dafür muss aber tatbestandsmäßiges, rechtswidriges und schuldhaftes Verhalten seitens des Betriebsleiters vorliegen. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, rückt der Betriebsleiter in seinem Aufgabenbereich in die Position des Arbeitgebers und kann folglich auch straf- und bußgeldrechtlich zur Verantwortung gezogen werden.

Eine mögliche Strafbarkeit kann sich aus § 230 StGB (fahrlässige Körperverletzung), § 323 StGB (Baufährdung), § 324 StGB (Verunreinigung eines Gewässers) oder § 324 a StGB (Bodenverunreinigung) ergeben. Diese Liste ist jedoch nicht abschließend. Es kommen neben weiteren Tatbeständen aus dem StGB auch solche aus dem OWiG in Frage.

Durch die Einstellung eines Betriebsleiters wird aber der Arbeitgeber bzw. Betriebsinhaber nicht völlig von seiner eigenen Verantwortlichkeit frei. Unterlässt er beispielsweise ihm zumutbare Aufsichtspflichten, kann auch er sich einer Ordnungswidrigkeit strafbar machen (vgl. § 130 OWiG).