



Kennen Sie Ihre Verantwortung als Windparkbetreiber?

Rechtsanwalt Bernd Albrecht

Vorstände und Geschäftsführer von Windparkgesellschaften sind sich ihrer Betreiberpflichten und ihrer daraus erwachsenden persönlichen Verantwortung oft nicht bewusst. Sie verlassen sich auf die Rechtsabteilung oder darauf, dass die Versicherung die Angelegenheit schon regeln wird.

Risiko für die Unternehmensleitung

Nach deutschem Strafrecht werden bis heute nur natürliche Personen strafrechtlich belangt. Wird beispielsweise bei einem Offshore-Einsatz ein Mitarbeiter tödlich verletzt oder fließt unkontrolliert Öl ins Meer, ist eine mögliche Geld- oder Freiheitsstrafe von den Verantwortlichen des Unternehmens höchstpersönlich abzuleisten. Die finale Verantwortung bleibt dabei immer beim Vorstand bzw. der Geschäftsführung. Eine Versicherung hilft hier nur bedingt. Für eine Geld- oder Freiheitsstrafe tritt sie nicht ein.

Doch es gibt Mittel und Wege, das Risiko einer Haftung für sich und das Unternehmen zu minimieren. Dazu muss man als Vorstand oder Geschäftsführer eines Windparks seine Pflichten als Betreiber kennen und nachweislich dafür sorgen, dass sie umgesetzt werden.

Verantwortung für die Sicherheit

Aus rechtlicher Sicht unterliegt der Betrieb eines Windparks grundsätzlich denselben Organisationsanforderungen wie jeder andere deutsche Industriebetrieb. Der Windpark stellt eine Gefahrenquelle dar, für die der Betreiber als sogenannter Garant einstehen muss. Er hat dafür Sorge zu tragen, dass sich die Gefahren, die sich aus dem Betrieb des Windparks ergeben, nicht realisieren und keine fremden Rechtsgüter verletzt werden. Diese Schutzpflicht besteht gegenüber der Umwelt, dem Eigentum Dritter, den eigenen Mitarbeitern, aber auch gegenüber allen anderen Personen im Bereich des Windparks.

Für die eigenen Mitarbeiter sind die Schutzpflichten u. a. im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) konkretisiert. Hiernach muss der Arbeitgeber eine umfassende Gefährdungsbeurteilung durchführen, auf dieser Grundlage Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit festlegen, ihre Wirksamkeit regelmäßig überprüfen und sie bei Bedarf anpassen. Ferner muss der Arbeitgeber die notwendigen Maßnahmen zur Ersten Hilfe und zur Notfallvorsorge treffen, z. B. durch Vorhalten von geeignetem medizinischem Fachpersonal vor Ort.

Die Pflicht zur Ersten Hilfe und Notfallvorsorge wird in der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) über den Kreis der eigenen Beschäftigten hinaus erweitert. Nach § 11 BetrSichV muss der Arbeitgeber die notwendigen Maßnahmen treffen, damit Beschäftigte "und andere Personen" bei einem Unfall oder Notfall unverzüglich gerettet und ärztlich versorgt werden können.

Unabhängig von dieser gesetzlichen Normierung ergibt sich die Pflicht des Windparkbetreibers, Mitarbeiter und Dritte im Windpark zu schützen und die hierzu erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen aber auch schon aus seiner Garantenstellung als Inhaber der Gefahrenquelle.

Fehler bei der Übertragung

In der Praxis delegieren Windparkbetreiber Teile ihrer Verantwortung und die damit verbundenen Aufgaben oftmals weiter - innerhalb der eigenen Organisation oder an Fremdfirmen.

Die Erfahrung hat jedoch gezeigt, dass die Aufgabenübertragung häufig fehlerbehaftet ist, weil die rechtlichen Anforderungen an eine wirksame Delegation nicht hinreichend berücksichtigt wurden. Solche rechtlichen Mängel führen dazu, dass die Delegation unwirksam ist und die Verantwortung, die eigentlich übertragen werden sollte, beim Delegierenden, im Zweifel also bei der Unternehmensleitung verbleibt.

Haftung für Organisationsverschulden

Gesetzliche Vorschriften zur Organisation von Unternehmen, insbesondere zur rechtswirksamen Delegation von Aufgaben sucht man nahezu vergebens. Die diesbezüglichen Anforderungen wurden größtenteils durch die Rechtsprechung festgelegt. Sie hat hierzu die Lehre vom Organisationsverschulden entworfen und in zahlreichen Urteilen weiterentwickelt.

Nach der Lehre vom Organisationsverschulden muss, wer als Unternehmer oder Vorgesetzter Aufgaben und Verantwortung rechtswirksam an Mitarbeiter oder andere Unternehmen delegieren will, den Delegationsempfänger

- sorgfältig auswählen
- sorgfältig anweisen
- mindestens stichprobenartig überwachen.

Werden diese Pflichten nicht ausreichend erfüllt, kann das neben zivil- und sozialrechtlichen Folgen, die ggf. vom Unternehmen oder einer Versicherung abgefangen werden, auch strafrechtliche Konsequenzen für die handelnden (oder eben nicht handelnden) Personen haben. Entsprechende Strafen können die Unternehmensleitung, die Führungskräfte sowie unter Umständen auch Sicherheitskräfte und andere HSE-Funktionen treffen.

Vor derartigen Konsequenzen können sich die Betroffenen jedoch schützen, indem sie ihre Auswahl-, Anweisungs- und Überwachungspflichten nachweislich umsetzen.

Sorgfältige Auswahl

Im Rahmen der Auswahl ist zu prüfen, ob der Mitarbeiter oder das zu beauftragende Unternehmen fachlich in der Lage ist, die geplante Aufgabe zu erfüllen. Bei der Delegation an eine Fremdfirma muss der Auftraggeber im Schadensfall eine Antwort auf die Frage geben können, warum er gerade dieses Unternehmen ausgewählt hat. Der günstigste Einkaufspreis ist dabei kein taugliches Argument! Ermittlungsbehörden werden in so einem Fall eher misstrauisch und schauen besonders genau hin!

Rechtstipp

Im Auswahlverfahren ist vielmehr sorgfältig zu hinterfragen, ob das Unternehmen und die Mitarbeiter über die für die Aufgabe erforderliche Qualifikation verfügen. Dabei sind neben dem Ausbildungsstand auch andere Kriterien wie die Einhaltung von DIN-Normen, die Berufserfahrung, absolvierte Offshore-Trainings oder die gesundheitliche Eignung für den geplanten Einsatz zu berücksichtigen.

Sorgfaltsmaßstab

Zur Ermittlung der notwendigen Qualifikationen ist neben den gesetzlichen Regelungen auch auf die einschlägigen Empfehlungen, Leitlinien und definierten Schutzziele von Behörden, Fachverbänden und Berufsgenossenschaften zurückzugesuchen.

Dabei kann die Frage unbeantwortet bleiben, ob und welche gesetzlichen und sonstigen Regularien in der ausschließlichen Wirtschaftszone (AWZ) und auf die dort tätigen Personen anwendbar sind. Denn bei der Suche nach den Verantwortlichen nach einem Arbeitsunfall oder einem Notfall im Windpark werden diese Regularien jedenfalls zur Bewertung der Frage herangezogen, ob der Windparkbetreiber bei der Auswahl des Personals oder der Fremdfirma die im Verkehr erforderliche Sorgfalt angewendet hat.

Den Maßstab für die im Verkehr erforderliche Sorgfalt bildet dabei nicht die in einer Branche gängige oder verbreitete Praxis, sondern das Maß an Sorgfalt, "das nach dem Urteil besonnener und gewissenhafter Angehöriger des in Betracht kommenden Verkehrskreises zu beachten ist" (BGH NJW 72, 150, 151). Die Sorgfaltanforderungen werden dabei neben den geltenden Rechtsvorschriften auch durch Unfallverhütungsvorschriften, DIN-Normen und Branchenempfehlungen sowie durch Leitlinien und Standards der zuständigen Behörden vorgegeben. Sie bilden als Stand der Technik bzw. Best Practice die Bewertungsgrundlage für die im Verkehr erforderliche Sorgfalt.

Wird diese Sorgfalt nicht eingehalten, kann das im Schadensfall als fahrlässiges Verhalten beurteilt werden und damit je nach Art und Ausmaß des Unfalls zu einer Verurteilung wegen fahrlässiger Körperverletzung oder sogar fahrlässiger Tötung führen.

Was ist zu tun?

Für den Windparkbetreiber bedeutet das: Er muss sicherstellen, dass das eingesetzte Personal über die für den Einsatz notwendigen Qualifikationen verfügt. Beim Einsatz einer Fremdfirma muss der Betreiber den Auftragnehmer vertraglich zur Einhaltung dieser Anforderungen verpflichten und dies gelegentlich auch überprüfen (s. weiter unten).

Sollen ausländische Firmen zum Einsatz kommen, muss der Betreiber zusätzlich prüfen, ob die im Ausland absolvierten Ausbildungsgänge, Trainings, medizinischen Checks etc. mit den deutschen Qualifikationen vergleichbar sind. Gerade bei der Qualifikation von Elektrofachkräften und medizinischem Personal (Notärzten,

Notfallsanitätern etc.) bestehen hier teils erhebliche Unterschiede.

Nur wenn die Vergleichbarkeit bejaht werden kann, können ausländische Mitarbeiter auch für die entsprechenden Tätigkeiten eingesetzt werden. Kommt es bei mangelnder Vergleichbarkeit zu einer verspäteten medizinischen Versorgung oder einem Behandlungsfehler droht auch hier wieder der Fahrlässigkeitsvorwurf.

Sorgfältige Anweisung

Zur Erfüllung der Anweisungspflicht ist eine klare Aufteilung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung erforderlich. Alle am Betrieb des Windparks Beteiligten müssen ihren Aufgabenbereich und die für sie relevanten Schnittstellen kennen.

Für die Mitarbeiter können entsprechende Festlegungen durch Funktions- und Prozessbeschreibungen erfolgen, bei Fremdfirmen bildet der Vertrag die Grundlage. Pauschale Formulierungen in der Leistungsbeschreibung wie "Durchführung kleinerer Reparaturarbeiten" o. Ä. reichen für eine wirksame Delegation nicht aus. Gerade wenn mit den Aufgaben auch eine gewisse Verantwortung übertragen werden soll (z. B. die Anlagenverantwortung nach DIN VDE 0105-100), müssen die Aufgaben eindeutig definiert und die Verantwortungsbereiche klar abgegrenzt werden.

Gleichzeitig müssen mit den Aufgaben auch die zu ihrer Wahrnehmung erforderlichen (Entscheidungs-) Kompetenzen übertragen werden. Werden keine ausreichenden Kompetenzen übertragen, ist die Delegation unwirksam und die Verantwortung verbleibt beim Delegierenden. Sollen z. B. Teile der Betreiberverantwortung nach DIN VDE 0105-100 wirksam auf einen Betriebsführer übertragen werden, muss diesem auch ein entsprechender monetärer Entscheidungsspielraum eingeräumt werden. Behält sich der Betreiber beispielsweise jede Entscheidung über 1.000,- Euro vor, bleibt auch der Großteil der Verantwortung bei ihm.

Im operativen Tagesgeschäft ist es wichtig, klare Anweisungswege zu definieren und einzuhalten. Erteilt z. B. der Asset Manager des Betreibers, anstatt den Weg über dessen Vorgesetzten zu gehen, dem Mitarbeiter einer Fremdfirma direkte Anweisungen, kann das als unrechtmäßige Arbeitnehmerüberlassung bewertet werden. Außerdem kann es passieren, dass auf einmal Mitarbeiter Aufgaben ausführen, für die sie nicht ausreichend qualifiziert sind - mit den entsprechenden Gefahren für die Anlagen, aber auch für die Mitarbeiter selbst.

Überwachung der Ausführung

Wer eine Aufgabe delegiert, wird sie dadurch nicht vollständig los. Er bleibt in jedem Fall verpflichtet zu prüfen, ob der Mitarbeiter oder das beauftragte Unternehmen die übertragenen Aufgaben nach seinen Vorstellungen und entsprechend den gesetzlichen Anforderungen ausführt.

Häufig wird die Frage gestellt, wie und wie oft solche Überwachungsmaßnahmen durchzuführen sind. Die Antwort der Juristen darauf lautet

in der Regel "Es kommt darauf an!" Festzustellen bleibt aber: Die Pflicht zur Überwachung hört niemals vollständig auf, sie besteht immer.

Zur Bestimmung der Häufigkeit sind verschiedene Parameter wie das Gefährdungspotential der Arbeiten, die Qualifikation der Ausführenden und die Erfahrungen aus vorangegangenen Arbeitsaufträgen zu berücksichtigen. Bei neuen Mitarbeitern oder Unternehmen muss man deutlich häufiger hinschauen als bei solchen, mit denen man schon gute Erfahrungen gemacht hat.

Als geeignete Mittel kommen insbesondere Audits, Begehungen vor Ort, die Kontrolle von Sicherheitspässen und Zertifikaten, gemeinsame Meetings, Toolbox Talks, Sicherheitsübungen etc. sowie die Kontrolle von Baustellentagebüchern, Schichtbüchern o. Ä. in Betracht.

Wichtig ist es, sich als Betreiber Gedanken über das Ob und Wie der Überwachung zu machen und hierzu ein Minimum an Dokumentation zu erstellen und vorzuhalten.

Wichtig: Nachweise erzeugen!

Im Schadensfall muss der Windparkbetreiber in der Lage sein, die Erfüllung der beschriebenen Auswahl-, Anweisungs- und Überwachungspflichten nachzuweisen. Die erfahrungsgemäß erfolgversprechendste Beweisart ist dabei der Beweis durch eine Urkunde.

Bei der Beauftragung von Fremdfirmen ist der Vertrag die wesentliche Grundlage für die nachweisliche Erfüllung der Auswahl- und Anweisungspflichten. Daher ist bei der Vertragsgestaltung ein besonderes Augenmerk auf eine eindeutige Definition der zu erbringenden Leistungen, die notwendigen Qualifikationen und die zu erbringenden Nachweise zu legen.

Im Übrigen sind zum Nachweis nicht immer ein "Hochglanzpapier" oder eine notariell beglaubigte Unterlage erforderlich. Gerade bei der Durchführung von Kontrollen reicht oft eine Eintragung in das Bautagebuch, ein Vermerk auf der Arbeitserlaubnis oder eine Kladdenotiz.

Fazit

Im Schadensfall ist es entscheidend, die Ermittlungsbehörden davon zu überzeugen, dass die Auswahl-, Anweisungs- und Überwachungspflichten bei der Delegation von Aufgaben sorgfältig erfüllt wurden.

Ist der Windparkbetreiber in der Lage, diesen Nachweis zu erbringen, kann der Vorwurf eines Organisationsverschuldens entkräftet und damit das Haftungsrisiko erheblich vermindert werden - für das Unternehmen, aber auch für die Vorstände und Geschäftsführer persönlich.