

Regress nach §§ 110 Abs. 1, 111 SGB VII bei Verstößen gegen das JArbSchG

Key Facts

- Jugendliche befinden sich in einer Entwicklungsphase, in der sie eine erhöhte Risikobereitschaft aufweisen und Gefahren nicht immer erkennen können beziehungsweise unterschätzen
- Daher besteht für Jugendliche ein erhöhter Arbeitsschutz, der durch die erhöhten Sicherheitsvorschriften des JArbSchG vom Gesetzgeber festgelegt wurde
- Häufig haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die durch den Gesetzgeber zugewiesene Verantwortung für die Gesundheit von jugendlichen Beschäftigten und müssen bei einem grob verschuldeten Unfall haften

Autorin

➤ **Anna-Lena Koepeke**

Ob ein Regress nach §§ 110 Abs. 1, 111 Sozialgesetzbuch (SGB) VII gegen einen haftungsprivilegierten Schädiger bei Verstößen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) möglich ist, ist bisher in der Rechtsprechung nicht geklärt. Diese Tatsache schließt einen Regress des Sozialversicherungsträgers nicht aus.

Unfallverhütungsvorschriften (UVV) sollen vor Gefahren im Arbeitsalltag schützen, insbesondere gibt es UVV, die vor tödlichen Gefahren schützen sollen. Wenn gegen eine vor tödlichen Gefahren schützende UVV verstoßen wird, besteht laut der ständigen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH)^[1] die begründete Vermutung dafür, dass ein Kausalzusammenhang zwischen dem Verstoß gegen die UVV und dem Schaden vorliegt. Somit ist bei einem solchen Verstoß immer eine objektiv schwere Pflichtverletzung anzunehmen. Diese lässt den Schluss auf eine gesteigerte subjektive grobe Fahrlässigkeit zu. Liegt sowohl eine objektiv schwere als auch subjektiv schwere Pflichtverletzung vor, ist ein Regress nach § 110 Abs. 1 SGB VII möglich, da ein Verschulden in Form einer groben Fahrlässigkeit oft bejaht werden kann. Gemäß § 111 SGB VII kann sich der Aufwendungsersatzanspruch der Sozialversicherungsträger auch gegen die vertretende Person richten.

Bezüglich der Verstöße gegen UVV gibt es bereits eine umfangreiche Rechtspre-

chung, wann und unter welchen Voraussetzungen ein Regress gemäß den §§ 110 Abs. 1, 111 SGB VII Erfolg verspricht.

Im JArbSchG sind ebenfalls gewisse Vorschriften etabliert, die dem Schutz vor tödlichen Gefahren dienen sollen.

Mit diesen Ausführungen soll eine gedankliche Verknüpfung zwischen bereits geklärten und ungeklärten Rechtsfragen erfolgen, nämlich: Wann verspricht bei Verstößen gegen das JArbSchG nach einem eingetretenen Versicherungsfall in der gesetzlichen Unfallversicherung ein Regress nach den §§ 110 Abs. 1, 111 SGB VII Erfolg? Dazu sollen einzelne ausgesuchte Normen des JArbSchG betrachtet werden:

1. Gefährliche Arbeiten, § 22 JArbSchG

Beispielsweise dürfen Jugendliche nach § 22 Abs. 1 Nr. 3 JArbSchG nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen

mangelndem Sicherheitsbewusstsein oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder abwenden können. Der Wortlaut lässt darauf schließen, dass Jugendliche aufgrund von mangelndem Sicherheitsbewusstsein und mangelnder Erfahrung besonders schutzwürdig sind.

Die Unterstellung des Gesetzgebers, dass Jugendliche ein mangelndes Sicherheitsbewusstsein oder mangelnde Erfahrung haben, hat durchaus seine Berechtigung. Denn durch Veränderungen des sozio-emotionalen Systems nimmt das nach Belohnung suchende Verhalten im Alter zwischen 12 und 15 Jahren sprunghaft zu und sinkt stetig bis zum 30. Lebensjahr.^[2] Dies führt zu einer höheren Risikobereitschaft, um Anerkennung zu erhalten – auch im Arbeitsumfeld. Die Phase der Jugend ist eine entscheidende Phase in der Reifung des Gehirns und schließt nicht mit Erreichen der Volljährigkeit ab, sondern kann bis in das dritte Lebensjahrzehnt andauern.^[3]

Erfahrungen, die Jugendliche im Laufe ihres beruflichen Lebens machen, führen



Wenn keine Sicherheitsmaßnahmen bei erhöhten Unfallgefahren getroffen werden, ist dies objektiv grob fahrlässig, wenn Jugendliche einen Arbeitsunfall erleiden, der einer erwachsenen Person aufgrund ihres reiferen Verhaltens nicht passiert wäre.“

zu einer niedrigeren Unfallgefahr, da sie entsprechend auf Gefahrensituationen reagieren können. Allerdings müssen diese Erfahrungen erst gemacht werden (zum Beispiel wie eine bestimmte Maschine bedient wird).

Grundsätzlich soll § 22 Abs. 1 Nr. 3 JArbSchG Unfälle vermeiden, ähnlich wie eine UVV. Abhängig davon, mit welcher gefährlichen Tätigkeit Jugendliche beschäftigt werden, kann die Norm auch vor tödlichen Gefahren schützen, da beispielsweise Tätigkeiten wie das Arbeiten auf Gerüsten oder das Arbeiten mit leicht entzündlichen Stoffen unter den Anwendungsbereich fallen.

Nach der ständigen Rechtsprechung des BGH^[4] liegt eine objektiv grobe Fahrlässigkeit vor, wenn die Sorgfalt in ungewöhnlich hohem Maße verletzt wurde und dasjenige unbeachtet geblieben ist, was im gegebenen Fall jeder und jedem hätte einleuchten müssen. Es müsste jeder Arbeitgeberin und jedem Arbeitgeber einleuchten, dass bei gefährlichen Arbeiten, die mit für Jugendliche erhöhten Unfallgefahren verbunden sind, Sicherheitsvorkehrungen zu treffen sind – auch wenn diese von keiner UVV vorgeschrieben werden –, wenn Jugendliche damit beschäftigt werden sollen, damit eben keine erhöhte Unfallgefahr besteht. Werden bei erhöhten Unfallgefahren keine Sicher-

heitsmaßnahmen getroffen, ist dies objektiv grob fahrlässig, wenn Jugendliche einen Arbeitsunfall erleiden, der einer erwachsenen Person aufgrund ihres reiferen Verhaltens nicht passiert wäre.

Jugendliche erkennen zudem schlechter Gefahren als Erwachsene beziehungsweise aufgrund der erhöhten Risikobereitschaft unterschätzen sie diese oft. Daher besteht ein besonderes Interesse daran, Jugendliche zu schützen. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber beziehungsweise die von ihr oder ihm beauftragten Personen, wie zum Beispiel Auszubildende, müssen erkennen, wann es sich um eine gefährliche Arbeit für Jugendliche



Quelle: eigene Darstellung / Grafik: kleonstudio.com

Zeitlicher Ablauf der gesetzlich vorgeschriebenen Untersuchungen nach §§ 32 und 33 JArbSchG (vereinfacht)



Jugendliche befinden sich in einer Entwicklungsphase, in der sie eine erhöhte Risikobereitschaft aufweisen und Gefahren nicht immer erkennen können beziehungsweise unterschätzen. Daher besteht für Jugendliche ein erhöhter Arbeitsschutz, der durch die erhöhten Sicherheitsvorschriften des JArbSchG vom Gesetzgeber festgelegt wurde.“

handelt, damit Jugendliche nicht damit beschäftigt werden, genau diese Arbeit auszuführen.

Folglich kann bei einem Verstoß gegen § 22 Abs. 1 Nr. 3 JArbSchG sowohl ein objektiv schwerer als auch subjektiv fahrlässiger Verstoß in Betracht kommen. Dies ist der Fall, wenn Jugendliche eindeutig nicht mit einer gefährlichen Arbeit hätten beschäftigt werden dürfen und es passiert ihnen ein Arbeitsunfall, da die Arbeitssituation sie überforderte. Ursächlich für den Arbeitsunfall war die Überforderung infolge des jugendlichen Alters beispielsweise, weil Gefahren nicht erkannt wurden, die Gefährlichkeit der Tätigkeit falsch eingeschätzt wurde oder die Jugendlichen sich überschätzt haben.

In objektiver Hinsicht verstößt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber beziehungsweise deren beauftragte Person gegen eine Sicherheitsvorschrift, die abhängig von der konkreten Tätigkeit auch vor tödlichen Gefahren schützt. In subjektiver Hinsicht müssen sie erkennen, wenn Jugendliche der Gefahrenlage nicht gewachsen sind. Folglich verschulden sie den Arbeitsunfall grob fahrlässig, indem sie Jugendliche mit einer gefährlichen Arbeit beschäftigt haben. Wenn Jugendliche aufgrund der Missachtung von § 22 Abs. 1 Nr. 3 JArbSchG einer tödlichen Gefahr ausgesetzt werden, der sie

nicht gewachsen sind, kann ähnlich wie bei dem Verstoß gegen eine vor tödlichen Gefahren schützende UVV der Schluss auf eine gesteigerte subjektive grobe Fahrlässigkeit angenommen werden. Somit ist beim Verstoß gegen § 22 Abs. 1 Nr. 3 JArbSchG ein Regress nach §§ 110 Abs. 1, 111 SGB VII möglich.

Allerdings ist die Ausnahme nach § 22 Abs. 2 JArbSchG zu beachten, wonach Jugendliche unter Umständen mit gefährlichen Tätigkeiten beschäftigt werden dürfen. Eine grobe Fahrlässigkeit liegt nach Abs. 2 nicht vor, wenn die gefährliche Arbeit für die Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich ist und der Schutz der Jugendlichen durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet wird.

2. Absolutes Beschäftigungsverbot bei fehlender Nachuntersuchung, § 33 JArbSchG

Jugendliche müssen nach § 33 Abs. 3 JArbSchG ihrem Arbeitgeber bis spätestens nach 14 Monaten nach Beschäftigungsbeginn eine Bescheinigung über die Nachuntersuchung vorlegen, ansonsten dürfen Jugendliche nach 14 Monaten so lange nicht beschäftigt werden, bis die Bescheinigung vorliegt (absolutes Beschäftigungsverbot). Der Arbeitgeber soll die Jugendlichen zu verschiedenen Zeitpunkten auffordern, die

Nachuntersuchung durchzuführen und die Bescheinigung vorzulegen.

Dies hat den Hintergrund, negative Einflüsse auf die Gesundheit der Jugendlichen rechtzeitig zu beseitigen, falls es welche gibt. In einer Nachuntersuchung könnte sich beispielsweise ergeben, dass ein Jugendlicher nicht seinen Kräften entsprechend gearbeitet hat, da Jugendliche im Durchschnitt körperlich schwächer und weniger belastbar sind als Erwachsene.^[5]

Obwohl Jugendliche vom äußeren Erscheinungsbild nicht immer von Erwachsenen zu unterscheiden sind, hat die Belastbarkeit der Gelenke und der Wirbelsäule ihr volles Maß noch nicht erreicht.^[6]

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verstoßen in besonderem Maße gegen die im Verkehr erforderliche Sorgfalt, indem sie Jugendliche trotz des Beschäftigungsverbots weiterbeschäftigen und sie vorher auch nicht auf die Nachuntersuchung hingewiesen beziehungsweise aufgefordert haben, eine solche durchzuführen. Damit verstoßen sie gegen zwingendes Recht, das Jugendliche vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch die Arbeit schützen soll. Das absolute Beschäftigungsverbot bezweckt, dass jegliche Beschäftigung verboten ist, bis durch ein ärztliches Attest die Eignung der Jugendlichen für die



Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben oftmals die durch den Gesetzgeber zugewiesene Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Jugendlichen, weshalb sie bei einem grob verschuldeten Unfall von Jugendlichen auch haften müssen.“

Berufsausbildung positiv anerkannt wurde. Ein Verstoß gegen ein absolutes Beschäftigungsverbot ist daher besonders schwerwiegend, weil Jugendliche nicht einmal mehr mit den einfachsten Tätigkeiten beschäftigt werden dürfen.

Da Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ohne die Vorlage der Bescheinigung nicht wissen, ob Jugendliche durch die Arbeit negativ in ihrer Gesundheit beeinflusst werden, handeln sie grob fahrlässig, indem sie Jugendliche weiterbeschäftigen. In objektiver Hinsicht missachten sie das absolute Beschäftigungsverbot und in subjektiver Hinsicht müssen sie informiert sein, ob die Entwicklung und Gesundheit der Jugendlichen durch die Arbeit negativ beeinflusst werden. Folglich ist auch bei einem Verstoß gegen § 33 Abs. 3 JArbSchG ein Regress möglich.

3. Unterlassen einer Unterweisung über Gefahren, § 29 JArbSchG

Der Arbeitgeber hat Jugendliche gemäß § 29 JArbSchG sowohl vor Beginn der Beschäftigung als auch bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen über die Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen.

Die Unterweisungen bezwecken, die Entwicklung des Sicherheitsbewusstseins positiv zu beeinflussen, indem die Gefahren am Arbeitsplatz und die Maßnahmen, um diese zu verhindern, kennengelernt werden.

Die entsprechende Regelung nach § 12 ArbSchG für Erwachsene hat denselben Zweck. Unterweisungen sind grundlegend für den Arbeitsschutz, da Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur durch eine ausreichende Unterweisung die erforderlichen, auf eine individuelle Arbeitssituation zugeschnittenen Informationen und Anweisungen erhalten. Wenn zum Beispiel ein Arbeitgeber beziehungsweise der von ihm Beauftragte Jugendliche nach § 12 ArbSchG in die individuellen Gefahren des Arbeitsplatzes einweist und über die Maßnahmen zur Unfallverhütung aufklärt, hat er diese auf grundsätzliche Gefahren des jeweiligen Arbeitsplatzes hingewiesen. Die Jugendlichen können daher gewisse Gefahren erkennen und die ihnen vorgetragenen Maßnahmen anwenden. Daher ist in einem solchen Fall keine grobe Fahrlässigkeit des Arbeitgebers zu erkennen – auch wenn er die Jugendlichen nicht explizit auch nach den Bestimmungen des § 29 JArbSchG unterwiesen hat, da der Arbeitgeber nicht völlig von Sicherheitsmaßnahmen abgesehen hat.

Daher ist eine grobe Fahrlässigkeit erst dann anzunehmen, wenn neben diesem Verstoß noch gegen weitere Sicherheitsvorschriften verstoßen wurde.

4. Fazit

Jugendliche befinden sich in einer Entwicklungsphase, in der sie eine erhöhte Risikobereitschaft aufweisen und Gefahren nicht immer erkennen können beziehungsweise unterschätzen. Daher besteht für Jugendliche ein erhöhter Arbeitsschutz, der durch die erhöhten Sicherheitsvorschriften des JArbSchG vom Gesetzgeber festgelegt wurde.

Zusammenfassend ist es daher gerechtfertigt anzunehmen, dass bei Verstößen gegen §§ 22 Abs. 1 Nr. 3 und 33 Abs. 3 JArbSchG ein Regress nach § 110 SGB VII gegen die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber und nach § 111 SGB VII gegen die Vertretenden erfolgsversprechend ist. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben oftmals die durch den Gesetzgeber zugewiesene Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Jugendlichen, weshalb sie bei einem grob verschuldeten Unfall von Jugendlichen auch haften müssen.

Über die genannten Paragraphen hinaus existieren weitere Regelungen im JArbSchG, die bei einem Arbeitsunfall von

Jugendlichen auf ein grob fahrlässiges Verschulden im Rahmen eines Regressverfahrens überprüft werden sollten.

Dass es bisher keine umfangreiche Rechtsprechung auf diesem Gebiet gibt, rechtfertigt nicht die Annahme, dass kein Regress in Betracht kommt – im Gegenteil, eine solche Möglichkeit, Regress gemäß den §§ 110 Abs. 1, 111 SGB VII zu nehmen, sollte bei einem Verstoß gegen das JArbSchG geprüft werden. ↩

Fußnoten

[1] Vgl. BGH, Urteil vom 18.10.1988, VersR 1989, 109 (110); BGH, Urteil vom 30.01.2001, NJW 2001, 2092 (2093); Hauck/Noftz/Nehls, SGB VII, 2019, § 110 Rn. 13; ErfK/Rolfs, 2019 § 110 SGB VII Rn. 6; Lauterbach/Dahm, UV-SGB VII, Bd. 3, 2018, § 104 Rn. 12; NK-ArbR/Lehmacher/Mülheims, Bd. 3, 2016, § 110 SGB VII Rn. 12 ff.

[2] Vgl. Uhlhaas, P.; Konrad, K. (Hrsg.): Das adoleszente Gehirn, 1. Auflage, Stuttgart 2011, S. 55

[3] Ebda.

[4] Vgl. BGH, Urteil vom 15.07.2008, NJW 2009, S. 681–684

[5] Vgl. Zmarzlik, J.; Anzinger, R: Jugendarbeitsschutzgesetz, Basiskommentar, 5. Auflage, München 1998, S. 27, Rn. 4; Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg (ehemals Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg) (Hrsg.): Jugendarbeitsschutzgesetz, eine Information für Jugendliche und Arbeitgeber, Ausbilder und Lehrer, 13. Veränderte Auflage, Stuttgart 2017, https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Mensch_und_Arbeit/Jugendarbeitsschutzgesetz_Ausb_Lehrer_2007.pdf (abgerufen am 07.01.2020), S. 3

[6] Vgl. Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg (ehemals Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg) (Hrsg.): Jugendarbeitsschutzgesetz, eine Information für Jugendliche und Arbeitgeber, Ausbilder und Lehrer, 13. Veränderte Auflage, Stuttgart 2017, https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Mensch_und_Arbeit/Jugendarbeitsschutzgesetz_Ausb_Lehrer_2007.pdf (abgerufen am 07.01.2020), S. 3

§ 22 JArbSchG

(1) Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden

1. mit Arbeiten, die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
2. mit Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
3. mit Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,
4. mit Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,
5. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind,
6. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen im Sinne der Gefahrstoffverordnung ausgesetzt sind,
7. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne der Biostoffverordnung ausgesetzt sind.

(2) Absatz 1 Nr. 3 bis 7 gilt nicht für die Beschäftigung Jugendlicher, soweit

1. dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist,
2. ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist und
3. der Luftgrenzwert bei gefährlichen Stoffen (Absatz 1 Nr. 6) unterschritten wird.

Satz 1 findet keine Anwendung auf gezielte Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppen 3 und 4 im Sinne der Biostoffverordnung sowie auf nicht gezielte Tätigkeiten, die nach der Biostoffverordnung der Schutzstufe 3 oder 4 zuzuordnen sind.

(3) Werden Jugendliche in einem Betrieb beschäftigt, für den ein Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit verpflichtet ist, muss ihre betriebsärztliche oder sicherheitstechnische Betreuung sichergestellt sein.

§ 29 JArbSchG

(1) Der Arbeitgeber hat die Jugendlichen vor Beginn der Beschäftigung und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen. Er hat die Jugendlichen vor der erstmaligen Beschäftigung an Maschinen oder gefährlichen Arbeitsstellen oder mit Arbeiten, bei denen sie mit gesundheitsgefährdenden Stoffen in Berührung kommen, über die besonderen Gefahren dieser Arbeiten sowie über das bei ihrer Verrichtung erforderliche Verhalten zu unterweisen.

(2) Die Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabständen, mindestens aber halbjährlich, zu wiederholen.

(3) Der Arbeitgeber beteiligt die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit an der Planung, Durchführung und Überwachung der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Beschäftigung Jugendlicher geltenden Vorschriften.