



An einer Maschine, die die Kanten großer Glasflächen schleift, wurde für „Produktionsvorteile“ die Lichtschranke manipuliert. Ein Auszubildender starb dadurch.

## Maschinenmanipulation

# Ein tödlicher Arbeitsunfall und die Folgen

Als sich ein 19-jähriger Auszubildender bei der Arbeit in eine Glaskantenschleifmaschine beugte, wurde er eingeklemmt und tödlich verletzt. Wie sich später herausstellte, gab es Manipulationen an der Lichtschranke. Dieser Beitrag schildert und bewertet das Verhalten der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

**Autor: Rechtsanwalt Prof. Dr. Thomas Wilrich**  
Hochschule München,  
Fakultät Wirtschaftsingenieurwesen,  
zuständig für Wirtschafts-, Arbeits-,  
Technik-, Unternehmensorganisationsrecht  
und Recht für Ingenieure  
[www.rechtsanwalt-wilrich.de](http://www.rechtsanwalt-wilrich.de)  
[info@rechtsanwalt-wilrich.de](mailto:info@rechtsanwalt-wilrich.de)

**D**er tragische Tod des jungen Mannes, der im Urteil Björn S. genannt wird, hätte vermieden werden können. In einer Presseerklärung teilte das Landgericht Osnabrück mit: „Die Lichtschranke der Maschine war ausgebaut, um die Produktivität zu erhöhen. Die ausgebaute Sicherheitsvorkehrung, die den Schleifvorgang unterbricht, sobald eine Person in den Arbeitsbereich gelangt, hätte den tödlichen Arbeitsunfall verhindert.“ In einer „Vorbemerkung“ des Urteils heißt es: „Verantwortlich dafür, dass die Maschine – jahrelang – ohne diese Sicherheitseinrichtung betrieben und dies dem Auszubildenden Björn S. am Unfalltag zum Verhängnis wurde, sind fünf Angeklagte“:

- die Brüder „Heinrich und Hermann R. als Geschäftsführer beziehungsweise Inhaber aufgrund der von ihnen gemeinsam getroffenen Entscheidung, die Maschine ohne die Sicherheitseinrichtung zu betreiben“,
- der Instandhaltungsleiter, „der die Maschine entsprechend dieser Entscheidung aufgebaut hat“,
- ein „Mitgeschäftsführer“ als Ausbilder und der „Produktionsleiter“, die „den Betrieb der ungesicherten Maschine mit zu verantworten haben“.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) ist nicht verurteilt worden, gegen sie ist noch nicht einmal ermittelt wor-

den: Sie hat sich nämlich vorbildlich verhalten. Als externe Sifa, die mehrere Unternehmen der Gruppe betreute, war sie seit 1999 aufgrund eines Dienstvertrags im Unternehmen tätig. Irgendwann nach 2006, aber vor dem Unfall 2010, hat sie gekündigt. Ob das geschah, weil sie mit ihren Empfehlungen – auch zur Unfallmaschine – nicht durchdringen konnte, ist im Urteil nicht gesagt.

### Die Unfallmaschine

Der Unfall ereignete sich an einer vollautomatisch computergesteuerten und 1998 hergestellten Glaskantenschleifmaschine, mit der Kanten von geschnittenem Flachglas geschliffen und geglättet werden. Sie wurde acht Jahre mit der vom Hersteller installierten Lichtschranke betrieben. Die Durchbrechung der Lichtschranke führte zum sofortigen Stillstand der Maschine. Im Jahr 2006 begann das Unternehmen mit der Produktion von besonders wertvollen Yacht- und Schiffsverglasungen. Die Maschine wurde seitdem in einer anderen Halle ohne Lichtschranke betrieben, weil dies „Produktionsvorteile“ habe, die das Gericht ausführlich schildert.

Nach § 6 Abs. 2 Satz 1 der heutigen Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass erforderliche Schutz- oder Sicherheitseinrichtungen funktionsfähig sind und nicht auf einfache Weise manipuliert und umgangen werden. Hintergrund dieses Manipulationsverbots ist, dass „ein beträchtlicher Teil der Unfälle durch unerlaubte Eingriffe in die Sicherheitseinrichtungen verursacht wird“<sup>1</sup>.

Es ist unfassbar: Zur Vorbereitung eines geplanten Verkaufs der Unfallmaschine sind die sicherheitswidrigen Arbeitsprozesse noch einen Tag vor dem Unfall unter Beteiligung des Auszubildenden Björn S. in einem „Maschinendokumentationsvideo“ zu beobachten: nämlich wie er „mehrfach in den Maschinenarbeitsbereich – teilweise auch unmittelbar in den sich in Betrieb befindlichen Maschinenkopf – hineingreift und mehrfach mit seinem Körper unmittelbar den Rand des Maschinenarbeitsstischs berührt“.

Die vier Schlüsseldokumente des Betreibers für eine Maschine (Gefährdungsbeurteilung, Betriebsanweisung, Unterweisung, Prüfung durch befähigte Person)

werden im Urteil weder diskutiert noch erwähnt. Nur der Produktionsleiter sagte, „bei der Maschine habe sich ein Ordner befunden, der eine Gefährdungsbeurteilung für die Maschine enthielt“. Was dort wer und wie mit welchem Ergebnis und welcher Handlungsempfehlung beurteilt hat, berichtet das Gericht indes nicht.

### Verhalten und Aussagen der Sifa

Die Sifa übergab am 31. August 2006 ein schriftliches Begehungsprotokoll zur Unfallmaschine – dort hieß es: „Die Sicherheitslichtschranken sind ohne Funktion! Dieser Mangel ist umgehend abzustellen. Lichtschranken sind mindestens einmal jährlich durch eine befähigte Person zu prüfen. Das Ergebnis ist schriftlich festzuhalten“.

Im Strafprozess gegen die fünf Unternehmensmitarbeiter war die Sifa Zeuge.

- Die Sifa beschrieb – so das Gericht – „glaubhaft die Machtposition der Gebrüder R. im Unternehmen“: Sie hatten „allein das Sagen“ und arbeiteten „Hand in Hand“. Ausschließlich sie trafen sämtliche, insbesondere wirtschaftliche Entscheidungen. „Eine tatsächliche Übertragung von Verantwortungsbereichen habe es in dem Unternehmen quasi nicht gegeben“.
- Die Sifa sagte, er habe die Geschäftsführer Heinrich und Hermann R. konkret über die fehlende Lichtschranke informiert: „Dennoch habe sich am jahrelangen Maschinenbetrieb im manipulierten Zustand nichts geändert“.
- Die Sifa sagte, dass er auch einen Mitgeschäftsführer mündlich ansprach, aber „eine konkrete Schilderung der Lichtschrankenmanipulation gelang gegenüber ihm nicht, weil er sich unter Hinweis auf seine intern beschränkten

Geschäftsführergebiete der Akquise und des Vertriebs auf ein Gespräch über Maschinensicherheit nicht einlassen wollte und ihn stehen ließ“.

### Aussagen der angeklagten Unternehmensmitarbeiter

Der für Produktion zuständige Geschäftsführer Heinrich R. sagte,

- er sei „heilfroh über die beratende Unterstützung der externen Sicherheitsfachkraft und habe sich gut beraten gefühlt“;
- er „fragte in zahlreichen Arbeitsausschusssitzungen, ob es bezüglich der Arbeitssicherheit kritische Bereiche gebe, von denen er wissen müsse. Man habe ihm jedoch immer versichert, dass alles auf einem guten Wege sei“;
- er „sei vor dem Unfall von der fehlenden Lichtschranke an der Maschine weder von der externen Sicherheitsfachkraft noch vom internem Sicherheitsbeauftragten informiert worden“;
- „Post der externen Sifa an das Unternehmen wurde immer direkt an den Sicherheitsbeauftragten weitergeleitet“. Das Thema Arbeitsschutz war „bei ihm kanalisiert“;
- „Irgendwann habe der Sicherheitsbeauftragte ihn darüber informiert, dass die Sifa gekündigt habe. Der Nachfolger teilte ihm mit, dass die frühere Sifa einen grundsätzlich guten Grundstock für die Gewährleistung der Arbeitssicherheit im Unternehmen hinterließ“.

Auch der Instandhaltungsleiter sagte, „er habe den schriftlichen Betriebsbegehungsbericht aus dem Jahr 2006, in dem die fehlende Lichtschranke aufgeführt sei, bedauerlicherweise erst am Tag nach dem schrecklichen Unfall des Björn S. in einem Ordner vorgefunden“.

## i

### Was bedeutet „Begehen durch Unterlassen“?

„Wer es unterlässt, einen Erfolg abzuwenden, der zum Tatbestand eines Strafgesetzes gehört, ist nach diesem Gesetz nur dann strafbar, wenn er rechtlich dafür einzustehen hat, dass der Erfolg nicht eintritt, und wenn das Unterlassen der Verwirklichung des gesetzlichen Tatbestandes durch ein Tun entspricht.“ (Quelle: § 13 Strafgesetzbuch – StGB)  
Erklärung: Dieser Paragraph gehört zu den wichtigsten Vorschriften im Arbeitsschutz-Strafrecht. Mit „Erfolg“ ist hier nichts Positives gemeint – im Gegenteil. Letztlich geht es um Misserfolg, den Tod von Björn S. als Folge des Unfalls beziehungsweise als Ergebnis des Nichtstuns.

<sup>1</sup>BR-Drs. 400/14 v. 28.8.2014, S. 84.



Die Sifa ist nach dem tödlichen Arbeitsunfall auch deshalb strafrechtlich nicht verfolgt worden, weil sie schriftlich und eindringlich die Missstände dokumentiert hatte.

Aus juristischer Sicht ist zu diesen Aussagen folgendes anzumerken: Sifas beraten den Unternehmer und damit die Geschäftsführer, aber auch zum Beispiel den Instandhaltungsleiter. Nach § 8 Abs. 2 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) sollen sie unmittelbar dem Betriebsleiter unterstehen. Es ist daher schon verwunderlich,

- wenn die Berichte der Sifa ausschließlich an den Sicherheitsbeauftragten geleitet worden sein sollen,
- wenn der Instandhaltungsleiter die Berichte der Sifa nicht anfordert,
- wenn der Geschäftsführer erst „irgendwann“ vom Sicherheitsbeauftragten von der Kündigung des Dienstvertrags der Sifa gehört haben will.

### Beweiswürdigung und Bewertung des Gerichts

Die Aussagen des Geschäftsführers belasten die Sifa. Wenn es einerseits sicherheitswidrige Zustände gibt, die Unternehmensverantwortlichen andererseits aber behaupten, sie seien nicht informiert worden, könnten Strafverfolgungsbehörden überprüfen, ob die Sifa ihre

Beratungs- und Unterstützungsaufgabe ordentlich erledigt hat.<sup>2</sup> Denn Sifas – und andere Betriebsbeauftragte – sind strafrechtlich als Garanten im Sinne von § 13 Strafgesetzbuch (StGB) für ihre Beratungs- und Unterstützungsaufgabe verantwortlich: „Kommt der Betriebsbeauftragte seiner Pflicht zur Unterrichtung der Betriebsleitung über Gefahren aus seinem Zuständigkeitsbereich nicht nach, macht er sich gemäß § 13 StGB durch Unterlassen schuldig.“<sup>3</sup>

Das Gericht glaubte aber der Sifa: Sie „hat glaubhaft bekundet, den Gebrü-

dern R. in jeweils persönlichen mündlichen Gesprächen das Fehlen der Sicherheitslichtschanke an der Maschine mitgeteilt zu haben. Der Zeuge hat dabei detailliert beschrieben, wie er bei einer Betriebsbegehung am 21. August 2006 erstmals auf die fehlende Lichtschanke aufmerksam geworden sei. Zwar hat er sich nicht mehr an die genauen Daten und genauen Orte der mündlichen Gespräche erinnern können; dies lässt sich indes zwanglos mit dem Zeitablauf von sieben Jahren seit 2006 erklären. Der Zeuge hat dem Gericht in der Hauptverhandlung einen ausführlichen Abriss über seine langjährige Beratertätigkeit in der Unternehmensgruppe gegeben“.

Aus juristischer Sicht ist anzumerken, dass diese ausführliche Begründung des Gerichts nicht primär der *Entlastung* der Sifa diene. Immerhin gab es ja auch unbestritten den schriftlichen Begehungsbereicht. Die Schilderung der Glaubhaftigkeit der Aussagen der Sifa ist relevant für die *Belastung* der Geschäftsführer. Das Gericht wertet nämlich die „eindringlichen mündlichen Warnungen der Sifa gegenüber den Gebrüder R.“ als „Indiz für die Überbrückung der Lichtschanke“.

Aus Sicht der Aussagepsychologie ist zur fehlenden Angabe von Ort und Zeit der mündlichen Warnungen auch anzumerken, dass „niemand zu jedem Zeitpunkt alle seine Erinnerungen abrufen kann“, aber die Glaubhaftigkeit einer Aussage mit der Schilderung von Details steigt<sup>5</sup>, mit der Schilderung von Einzel-

Foto: © takasu - stock.adobe.com

## i

### Linktipp: Ein Urteil und die Folgen

Das Urteil des LG Osnabrück vom 20. September 2013 (Az. 10 KLS 16/13; abrufbar unter [www.nrwe.de](http://www.nrwe.de)) hatte juristische Folgen für mehrere Unternehmensverantwortliche. Welche dies im Einzelnen sind, analysiert Rechtsanwalt Prof. Dr. Thomas Wilrich unter [www.sifa-sibe.de](http://www.sifa-sibe.de). Hier finden Sie in den kommenden Monaten nach und nach die Urteilsbegründungen für

- den für die Produktion zuständigen Geschäftsführer
- den Unternehmensgründer und -inhaber, faktische Geschäftsführer und Ausbilder
- den Instandhaltungsleiter
- den Produktionsleiter
- den für Vertrieb zuständigen Geschäftsführer
- den Sicherheitsbeauftragten
- einen Gewerbeaufsichtsbeamten
- den Maschinenhersteller

<sup>2</sup> Vgl. hierzu Wilrich, Verantwortung und Haftung externer Fachkräfte und Auftraggeber: Was macht die Lage der Dienstleister so schwierig und was können sie tun? In: Sicherheitsingenieur, Ausgabe 5/2017.

<sup>3</sup> Schmid, in: Müller-Guggenberger/Bieneck, Wirtschaftsstrafrecht, 5. Aufl. 2011, § 30 Rn 51, S. 889.

<sup>4</sup> Bender/Nack/Treuer, Tatsachenfeststellung vor Gericht, 3. Aufl. 2007, Rn. 186.

<sup>5</sup> Gabriele Jansen, Zeuge und Aussagepsychologie, 2004, Rn. 522.

heiten und der „Einbettung in ein Gesamt-erlebnis“<sup>6</sup>. Erfundene Aussagen fallen dagegen „eher kurz“ aus<sup>7</sup>, weil es „unmöglich ist, eine Falschaussage mit vielen Details zu erfinden“<sup>8</sup>. Daher lobt das Gericht den „ausführlichen Abriss“ der Sifa.

Besonders bemerkenswert ist übrigens, dass die seit 35 Jahren im Unternehmen tätige Chefsekretärin sagte, sie habe die Briefe der Sifa an die Firmenleitung „selbst geöffnet und dann unmittelbar an den Sicherheitsbeauftragten weitergeleitet“. Das Gericht wischt diese Aussage aber weg: Sie hat nämlich „auch eingeräumt, den sachlichen Inhalt der Schreiben nicht beurteilen zu können, was wiederum grundsätzlich ausschließt, dass sie so (wie behauptet) gehandelt hat, da sie sich als gewissenhafte Kraft darzustellen bemüht hat“.

### Rechtliche Würdigung zur Sifa

Die Sifa hat ihre Aufgaben vorbildlich wahrgenommen. Im Dienstvertrag wird üblicherweise auf den Aufgabenkatalog aus § 6 ASiG Bezug genommen. Die Sifa hat

- „den Arbeitgeber und die sonst für Arbeitsschutz und Unfallverhütung verantwortlichen Personen beraten“,
- insbesondere „die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel sicherheitstechnisch überprüft“,
- „die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung beobachtet und im Zusammenhang damit festgestellte Mängel mitgeteilt und Maßnahmen zur Beseitigung dieser Mängel vorgeschlagen“,
- durch die mündliche Ansprache der Geschäftsführer und mit seinem Begegnungsprotokoll versucht, sowohl auf die „Durchführung“ der Schutzmaßnahmen „hinzuwirken“ als auch darauf, dass „sich alle im Betrieb Beschäftigten

den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten“ können.

Dass ihre Empfehlungen nicht übernommen wurden, ist der Sifa nicht anzulasten. Eine Fachkraft für Arbeitssicherheit ist als Stabsfunktion nicht in der Linie und Unternehmenshierarchie für die operativen Betriebsprozesse verantwortlich. Aber sie „muss die Geschäftsleitung über Mängel in ihrem Aufgabengebiet unterrichten und gegebenenfalls Vorschläge zu deren Beseitigung unterbreiten. Bleibt die Geschäftsleitung untätig, macht sie sich nicht strafbar, wenn sie keine weiteren Maßnahmen ergreift“<sup>9</sup>.

Nun wird zwar zuweilen gesagt, „eine Sicherheitsfachkraft soll sich nicht darauf beschränken, auf Aufforderungen und Anfragen zu reagieren, sondern soll selbst aktiv werden“<sup>10</sup>. Aber genau das hat die Sifa im vorliegenden Fall auch getan. Selbst wenn man die Sifa sehr streng bewertet, bliebe nichts hängen. Die Praxis zeigt zwar, dass Gerichte verantwortliche Personen wegen fahrlässiger Tötung verurteilt haben, wenn sie sich nicht mit genügend Nachdruck für die Sicherheit eingesetzt haben, so zum Beispiel

- einen Stadtdirektor, weil er bei einem Brunnen den Stadtverordneten „mit deutlicher Klarheit argumentativ hätte darlegen müssen, dass zusätzliche Sicherungsmaßnahmen zur Wahrung der Verkehrssicherungspflicht erforderlich seien“ (Urteil des Landgerichts Paderborn)<sup>11</sup>;
- einen Werkstattleiter, weil er den Chef hätte „konkreter informieren müssen“ und „die Reaktion des Chefs, einfach abzuwarten und nichts zu tun, nicht unkommentiert hinnehmen dürfen“, weil „er wusste, dass der Chef seinen Sachverstand schätzte“. Er hätte dem

Chef mit einer „eindeutigeren Wendung“ berichten müssen, „die auch einen zaudernden Chef überzeugt hätte“ (Urteil des Landgerichts Detmold vom 21. Juni 2007 – Az 4 KLS 31 Js 325/04);

- eine Sifa, weil sie bezüglich unsicherer Wärmematten für Frühchen im Krankenhaus „den Ernst der Lage nicht hinreichend klar gemacht“ hatte und hätte „darauf drängen müssen, dass die Matten bis zur Nachrüstung aus dem Verkehr gezogen werden“. Sie hätte „intensiv und eindringlich vor einer weiteren Verwendung der Wärmematten warnen und mit Nachdruck auf die Gefahren einer weiteren Benutzung hinweisen müssen“ (Urteile des Amts- und Landgerichts Hamburg).

Aber im Wärmematten-Fall ist das Amtsgericht Hamburg der Ansicht, zur Verdeutlichung der Ernsthaftigkeit der Lage „hätte im Ergebnis bereits genügt“, wenn die Sifa ein an sie gerichtetes „Warnschreiben eines Kollegen den geräteverantwortlichen Ärzten zur Kenntnis gebracht hätte“. Im Fall der Glaskantenschleifmaschine hatte die Sifa selbst einen deutlichen Warnbericht verfasst und überreicht. Das verdeutlicht die enorme Bedeutung der schriftlichen und klaren Dokumentation. Das Landgericht Osnabrück hat jedenfalls insgesamt auch „den Eindruck“, dass die Sifa „seine Berateraufgabe im Hinblick auf Arbeitsschutz und Maschinensicherheit sehr am Herzen gelegen und er teilweise auch überobligatorischen Einsatz gezeigt hat“. Ein größeres Lob ist kaum vorstellbar.

<sup>6</sup> Bender/Nack/Treuer, Tatsachenfeststellung vor Gericht, 3. Aufl. 2007, Rn. 276 ff. und 295.

<sup>7</sup> Gabriele Jansen, Zeuge und Aussagepsychologie, 2004, Rn. 513.

<sup>8</sup> Luise Greuel, u.a., Glaubhaftigkeit der Zeugenaussage – Theorie und Praxis der forensisch-psychologischen Begutachtung, S. 92.

<sup>9</sup> Schmid, in: Müller-Guggenberger/Bieneck, Wirtschaftsstrafrecht, 5. Aufl. 2011, § 30 Rn. 53 S. 890.

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

<sup>11</sup> Vgl. Wilrich, Sicherheitsverantwortung [2016] – Fall 6: „Der Sturz des Jungen in den ungesicherten Brunnen Kump“.

## i

### Literatur zum Thema

- Wilrich, Thomas: Praxisleitfaden Betriebssicherheitsverordnung – mit 20 erläuterten Gerichtsurteilen (2015).
- Wilrich, Thomas: Sicherheitsverantwortung – Arbeitsschutzpflichten, Betriebsorganisation und Führungskräftehaftung – mit 25 erläuterten Gerichtsurteilen (2016).
- Wilrich, Thomas: Bestandsschutz oder Nachrüstungspflicht? Betreiberverantwortung und Sicherheit bei Altanlagen – mit erläuterten 25 Gerichtsurteilen (2018).