



SWZ-Serie

Organisationsmodell 231 (3) – Arbeitssicherheit und -gesundheit

# Rettungsanker bei Unfällen

Ein Organisationsmodell 231 kann bei Arbeitsunfällen oder schweren Erkrankungen von Mitarbeitern vermeiden, dass das Unternehmen zur Verantwortung gezogen wird. Mit dem Modell wird nachgewiesen, dass alle notwendigen Präventivmaßnahmen ergriffen wurden.

Bozen – 2007 wurde mit dem Gesetz 123 in das Gesetzvertretende Dekret (GvD) 231/2001 der Artikel 25 septies eingefügt (schwere Körperverletzung oder Tötung mit Verletzung der Gesetzgebung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Art. 589 und 590 des Strafgesetzbuches). In der Folge wurde dieses Gesetz weiter angepasst durch den Artikel 300 des GvD 81/2008 (Einheitstext zur Arbeitssicherheit). Artikel 6 und 7 des GvD 231/01 weisen auf die Möglichkeit des Ausschlusses der verwaltungsrechtlichen Haftung der juristischen Personen, Gesellschaften und Verbände, auch jener ohne Rechtspersönlichkeit, hin, falls ein sogenanntes Organisationsmodell eingeführt wurde – selbstverständlich vor Begehen eines Deliktes. Die effiziente Einführung und Umsetzung eines Sicherheits- und Gesundheitsschutzmodells versetzt das Unternehmen in die Lage, nachweisen zu können, dass alles getan wurde, um präventiv Risiken zu erkennen und Unfällen und Erkrankungen aktiv vorzubeugen. Mit einem geeigneten Modell kann also vermieden werden, dass ein Unfall oder eine Erkrankung auf die mangelnde Organisation zurückgeführt wird.

**Unterschiede zu BS OHSAS 13001:2007**

Der Artikel 30 des GvD 81/2008 definiert die Charakteristiken und Anforderungen an ein Organisations- und Führungsmodell für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Dieses muss geeignet sein, um Verstößen gegen die Unfallverhütungs- und Gesundheitsschutzbestimmungen am Arbeitsplatz vorzubeugen. Der Gesetzgeber verweist dabei auf verschiedene Möglichkeiten für die Umsetzung:

- Modell gemäß den Richtlinien des „Uni Inail“ für Gesundheits- und Sicherheitsmanagement,
- Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem gemäß BS OHSAS 18001:2007,
- eigenes Modell.

Der Vorteil eines Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems gemäß BS OHSAS 18001 ist die Zertifizierbarkeit durch eine dritte, unabhängige Zertifizierungsstelle. Ein weiterer Vorteil ist die Kompatibilität mit den



und Führungsmodell sämtliche Anforderungen an ein Organisationsmodell laut GvD 231 erfüllen:

- Dokumentation eines geeigneten Organisationsmodells mit spezifischen Protokollen für die Prävention,
- Ernennung eines Überwachungsorgans zur internen Kontrolle mit entsprechender Autonomie und Unabhängigkeit, welches kontinuierlich die Einhaltung des Modells überprüft und laufend notwendige Aktualisierungen vornimmt,
- periodische Überprüfung des Modells und Aktualisierung im Falle von aufbau- oder ablauforganisatorischen Änderungen,
- Implementierung eines geeigneten

Normen ISO 9001 (Qualitätsmanagement) sowie ISO 14001 (Umweltmanagement). Synergien können bzw. sollten beim Aufbau eines Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems optimal genutzt werden.

In der Praxis werden einige wichtige Zusammenhänge aber oft nicht berücksichtigt. So wird beispielsweise nicht beachtet, dass die Struktur eines Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems gemäß OHSAS 18001:2007 nicht vollständig mit den Anforderungen des Art. 30 des GvD 81/2008 und der Artt. 6 und 7 des GvD 231/01 konform ist. Um die verwaltungsrechtliche Haftung juristischer Personen auszuschließen, muss das Organisations-

**Sehr genaue Analyse notwendig**

Disziplinarsystems im Falle einer Nichtbeachtung des Modells. Beim Aufbau eines Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems (z.B. gemäß OHSAS 18001:2007 – internationale Norm für Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsysteme) müssen folglich die Anforderungen des GvD 81/2008 ff. sowie des GvD 231/2001 berücksichtigt werden, um im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zusätzliche Rechtssicherheit zu erlangen, insbesondere aufgrund der Aussage des Gesetzgebers „si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti“.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Gesetzgeber bei Vergehen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz eine Reihe von Spezifikationen angegeben hat, die einerseits die Umsetzung eines solchen Modells erschweren, es aber andererseits erleichtern, die Rechtskonformität nachzuweisen, falls das Modell effizient und effektiv aufgebaut und umgesetzt wurde. Der Aufbau eines rechtskonformen Organisationsmodells für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz erfordert somit eine sehr genaue Analyse sämtlicher Aspekte aller relevanten gesetzlichen Vorgaben.

Andrea Klammer

klammer@klammer-partner.com

## Info

### Die Artikelserie

Nicht nur der gesetzliche Vertreter eines Unternehmens haftet zivil- und strafrechtlich für Vergehen im Unternehmensalltag, sondern auch das Unternehmen trifft eine administrative Haftung. Die Liste der möglichen Vergehen ist lang, wobei sich das Unternehmen durch die Einführung eines sogenannten Organisationsmodells 231 von der Haftung befreien kann. Nach-

dem die SWZ bereits in der Ausgabe vom 8. Oktober unter dem Titel „Ein heißes Eisen“ über die Angelegenheit berichtet hat, vertieft die Expertin Andrea Klammer vom Beratungsunternehmen Klammer & Partner Management Consulting derzeit in einer vierteiligen Artikelserie für die SWZ das Thema. Die Fachbeiträge erscheinen im Zweiwochenrhythmus, auf dieser Seite ist der dritte von vier Beiträgen abgedruckt.