

TRBA 250 und Ihre rechtlichen Folgen

von Rechtsanwalt Peter Michael Möller

Der Unterausschuß 1 „Anwendungs- und Grundsatzfragen“ des Ausschusses für biologische Arbeitsstoffe (ABAS) hat am 27.05.2003 eine Richtlinie mit dem Namen „TRBA 250“ verabschiedet. Sie ist im Oktober 2003 in Kraft getreten und wurde auf Grundlage des sog. Kooperationsmodells¹ mit dem zuständigen Fachausschuß „Gesundheitsdienst“ der Berufsgenossenschaften umgesetzt, weshalb zu erwarten ist, daß auch die gesetzlichen Unfallversicherer wohl schon in naher Zukunft eine gleichlautende Unfallverhütungsvorschrift erlassen werden; eine gleichlautende BG- Regel gibt es bereits.

Erklärtes Ziel ist ein einheitliches Regelwerk zum Umgang, zur Gefährdungsbeurteilung, zu Schutzmaßnahmen und zur arbeitsmedizinischen Vorsorge für definierte Bereiche des Gesundheitswesens und der Wohlfahrtspflege.

¹ (ABAS-Beschluß 1/2000 vom 19.01.2000)

Erreicht werden soll dieses Ziel durch die Schaffung von Pflichten sowohl auf seiten des in jenen Bereichen tätigen Personals als auch der betroffenen Arbeitgeber. An letztere stellen die TRBA 250 in Ziffer 4.1 insbesondere folgende Anforderung:

„Um einer möglichen Gefährdung entgegenzuwirken, hat der Arbeitgeber die erforderlichen technischen, baulichen, organisatorischen und hygienischen Schutzmaßnahmen zu veranlassen“.

Konkretisiert wird diese Pflicht je nach Anwendungsbereich sowie unter Zugrundelegung sog. Schutzstufen, welche in Abhängigkeit zur jeweiligen Tätigkeit und der damit einhergehenden Gefährdung des betroffenen Anwenders stehen. Die TRBA nennt hierbei vier Schutzstufen mit sich steigernden Sicherheitsmaßnahmen. Für Tätigkeiten bereits ab Schutzstufe 2 stellt sie gemäß Ziffer 4.2.4 an den Arbeitgeber folgende konkrete Verpflichtung:

„Spitze, scharfe oder zerbrechliche Arbeitsgeräte sollen durch solche geeigneten Arbeitsgeräte oder -verfahren ersetzt werden, bei denen keine oder eine geringe Gefahr von Stich- oder Schnittverletzungen besteht. Der Einsatz soll vorrangig dann erfolgen, wenn mit besonderen Gefährdungen zu rechnen ist. Bei der Auswahl von geeigneten Geräten oder Verfahren sind die Ergebnisse von Modell- oder Evaluierungsprojekten zu berücksichtigen.“

*Eine besondere Gefährdung kann bei der Anwendung an Patienten mit nachgewiesener Infektion durch Erreger der Risikogruppe 3**, z. B. in HIV-Schwerpunktpraxen, bestehen oder bei Rettungsdiensten sowie bei der Behandlung fremdgefährdender Patienten gegeben sein. Ein Verfahren ist z. B. auch geeignet, wenn es ein sicheres Zurückstecken der Kanüle in die Schutzhülle mit einer Hand erlaubt.“*

Jene technischen Möglichkeiten, die die TRBA 250 an dieser Stelle nennen, existieren bereits. Ihr Verwendungs- und Verbreitungsgrad in Deutschland allerdings ist noch gering. Deshalb stellt sich die Frage, inwiefern durch jene TRBA rechtlicher Druck auf die betroffene Arbeitgeberschaft ausgeübt wird, um solche Arbeitsgeräte oder Arbeitsverfahren zu implementieren. Hierbei werden insbesondere folgende Fragen aufgeworfen:

- Welcher Handlungsdruck existiert jetzt für die betroffene Arbeitgeberschaft?
- Welche Konsequenzen ergeben sich für einen Arbeitgeber, der jenes Regelwerk nicht umsetzt?
- Inwiefern ist die Notwendigkeit zum Einsatz von dort geforderter Sicherheitstechnologie auf Bereiche mit der dort genannten besonderen Gefährdung beschränkt?

Um diese Fragen zu beantworten, soll im folgenden rechtlich klassifiziert werden, was TRBA eigentlich sind. Auch soll erläutert werden, für welchen Personenkreis jene TRBA 250 gelten. Sodann werden die aufgeworfenen Fragen in rechtlicher Hinsicht beantwortet.

1. Was sind TRBA ?

TRBA dienen dem betrieblichen Arbeitsschutz beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen im Sinne von § 1 der Biostoffverordnung vom 27.01.1999. Dort werden biologische Arbeitsstoffe definiert (§ 2 BiostoffVO), ebenso Tätigkeiten im Umgang mit diesen (§ 2). Gemäß § 5 BiostoffVO soll der Arbeitgeber die betrieblichen Tätigkeiten auf ihre Gefährlichkeit hin prüfen und beurteilen. Jene Beurteilung geschieht durch Klassifizierung der betrieblichen Tätigkeiten und durch deren Einstufung je nach Gefährungsgrad. Abhängig von jenem Gefährungsgrad hat der Arbeitgeber sodann gemäß §§ 10 ff. BiostoffVO verschiedene Schutz- und Hygienemaßnahmen zu ergreifen.

Hierbei sollen ihm TRBA zu Seite stehen. In § 10 Abs. 1 BiostoffVO heißt es hierzu:

*„Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Schutzmaßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und nach den sonstigen Vorschriften dieser Verordnung einschließlich der Anhänge zu treffen. **Dabei sind die vom Ausschuß für biologische Arbeitsstoffe ermittelten und vom Bundesministerium für Arbeit und Sozi-***

alordnung im Bundesarbeitsblatt bekanntgegebenen Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen.“

Satz 2 jener Vorschrift liefert also eine Definition von TRBA und beschreibt, wie sie geschaffen und durch Veröffentlichung Rechtsgültigkeit und Verbindlichkeit bundesweit erlangen. Welche Bedeutung sie haben bzw. haben sollen hat der Ausschuß für biologische Arbeitsstoffe in der **TRBA 001** selbst definiert. Dort heißt es in Ziffer 1 Abs. 2:

„Das technische Regelwerk besteht aus den technischen Regeln für biologische Arbeitsstoffe TRBA, die dem jeweiligen Stand von Wissenschaft, Technik und Medizin entsprechen.“

TRBA sollen also den Stand der Technik repräsentieren und dem betroffenen Arbeitgeber vermitteln. So sollen sie verbindlich und dennoch ohne ein förmliches und damit kompliziertes sowie zeitaufwendiges Gesetzgebungsverfahren abänderbar sein, um den jeweils aktuellen Stand der Technik repräsentieren zu können. Hierzu können sie durch den Fachausschuß „Gesundheitsdienst“ in Absprache mit dem ABAS fortgeschrieben und den technischen Erfordernissen angepaßt werden.

2. Welche Normenqualität besitzen TRBA?

TRBA entstehen aus der Anwendung von Rechtsnormen, sind aber selbst keine Rechtsnorm. Um das zu verstehen, hilft ein Blick auf die Schlüsselvorschrift in § 18 des Arbeitsschutzgesetzes, mit welchem die Bundesregierung durch Rechtsverordnung ermächtigt wird, gegenüber Arbeitgebern und „sonstigen verantwortlichen Personen“ zu bestimmen, welche Maßnahmen zum Arbeitsschutz zu ergreifen sind.

Von jener Ermächtigung hat die Bundesregierung umfangreich Gebrauch gemacht und so u. a. die Gefahrstoffverordnung und die Biostoffverordnung erlassen. Letztere diente der längst

überfälligen Umsetzung diverser EU-Richtlinien², die den jeweiligen Stand des Wissens innerhalb der Europäischen Union wiedergegeben haben. Im Oktober 2000 und damit nach Inkrafttreten der Biostoffverordnung hat die EU eine weitere Richtlinie verabschiedet³, so daß auf seiten des Verordnungsgebers zumindest theoretisch wieder der Bedarf besteht, die Biostoffverordnung den geänderten EU-Richtlinien anzupassen.

Praktisch aber kann jenes Dilemma einer dauernden Fortschreibung der Verordnung auch durch die Schaffung von TRBA gelöst werden. Anders als beispielsweise in den USA, wo der jeweilige Sicherheitsstandard durch ein Bundesgesetz⁴ wiedergegeben werden soll, ist die Schaffung arbeitsmedizinischer Sicherheitsstandards in Deutschland vom Gesetzgeber delegiert. Die Bundesregierung nämlich ist gemäß § 18 Abs. 2 Ziffer 5 des Arbeitsschutzgesetzes ermächtigt, Ausschüsse zu bilden, denen die Aufgabe übertragen wird, die Bundesregierung oder das zuständige Bundesministerium zur Anwendung der Rechtsverordnungen zu beraten, dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und Hygiene entsprechende Regeln sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu ermitteln und Regeln aufzustellen, wie die in den Rechtsverordnungen gestellten Anforderungen erfüllt werden können.

Ferner ist das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung ermächtigt, jene Regeln und Erkenntnisse amtlich bekannt zu machen.

Diese Vorschrift bietet folglich die Rechtsgrundlage für sämtliche TRBA. Sie beschreibt, in welchem Verfahren sie zu erlassen und wie sie bekannt zu machen sind. Sie beschreibt auch, welchen Inhalt jene Regeln haben sollen.

² Richtlinie 93/88/EWG zur Änderung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. L 268/71 vom 29.10.1993.

Richtlinie 95/30/EG zur Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. L 155/41 vom 06.07.1995.

Richtlinie 97/59/EG zur Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. L 282/33 vom 15.10.1997.

Richtlinie 97/65/EG zur Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. L 335/17 vom 06.12.1997.

³ RL 90/679/EWG Nr. 2000/54/EG gemäß Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. L 262/21 vom 17.10.2000

3. Welche Bedeutung haben TRBA für den Arbeitgeber?

§ 18 des Arbeitsschutzgesetzes beschreibt, warum es TRBA gibt und wie sie gemacht werden. § 10 Abs. 1 Satz 2 der Biostoffverordnung bestimmt, daß jene Regeln bei der Gefährdungsbeurteilung durch den betroffenen Arbeitgeber zwingend zu beachten sind. Wörtlich heißt es dort, daß

„die vom Ausschuß für biologische Arbeitsstoffe ermittelten und vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung im Bundesarbeitsblatt bekannt gegebenen Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen“

sind. Sie müssen nur dann nicht berücksichtigt werden,

„wenn gleichwertige Schutzmaßnahmen getroffen werden; dies ist auf Verlangen der zuständigen Behörde im Einzelfall nachzuweisen“.

Jene TRBA sollen also den aktuellen Stand der Wissenschaft und Technik verkörpern und dem betroffenen Arbeitgeber vermitteln. Wie das geschieht, beschreibt wiederum die „Grundregel“ aller TRBA, nämlich die TRBA 001. Dort heißt es in Ziffer 1 Abs. 3, daß der Arbeitgeber bei Anwendung einer TRBA davon ausgehen kann, daß die Bestimmungen in § 10 Abs. 1 Biostoffverordnung von ihm dann eingehalten werden, wenn er jene Regeln umsetzt, sie also als Leitfaden und Meßlatte für seine betrieblichen Arbeitsschutzmaßnahmen nimmt.

Ziffer 3.1 der TRBA 001 legt fest, ab wann jene Regeln durch den Arbeitgeber zu beachten sind, nämlich

„ab dem ersten Tag des auf ihre Veröffentlichung im Bundesarbeitsblatt folgenden Monats“.

Die TRBA 250 wurde im September 2003 wie vorgesehen verabschiedet und im November 2003 gemäß § 18 Abs. 2 Ziffer 5 Satz 2 Arbeitsschutzgesetz durch Veröffentlichung im Bundesarbeitsblatt amtlich bekannt gemacht.; sie gilt daher bundesweit für alle betroffenen Arbeitgeber verbindlich ab dem 01.12.2003.

⁴ z.B. Needlestick Safety and Prevention Act v. 06.11.2000

4. Wer sind die betroffenen Arbeitgeber?

Den Anwendungsbereich der TRBA 250 bestimmt Ziffer 1 jener Regel. Grundsätzlich soll sie für alle Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen in den Arbeitsbereichen des Gesundheitswesens gelten, in denen Menschen, aber auch Tiere medizinisch untersucht, behandelt oder gepflegt werden. Dies betrifft nicht nur Krankenhäuser oder Arztpraxen, sondern gemäß Ziffer 1.2 jener TRBA ausdrücklich auch

- die Gerichtsmedizin,
- Blut- und Plasmaspendeeinrichtungen,
- den Rettungsdienst und Krankentransport,
- Zahntechniklabors,
- sowie Versorger und Entsorger in all den genannten Bereichen wie z. B. Caterer oder die Abfallwirtschaft.

In Ziffer 1.3 und 1.4 werden beispielhaft Tätigkeiten und Einrichtungen aufgezählt, die unter die vorgenannten Begriffe fallen. Ziffer 1.6 bestimmt ausdrücklich die Anwendung jener Regeln auf Tätigkeiten mit humanen und tierischen Körperflüssigkeiten nicht etwa nur in Arztpraxen, sondern auch in Apotheken. Gemäß Ziffer 1.7 jener Regeln wird lediglich der Laborbereich von der Anwendungspflicht ausgenommen. Für diesen gelten bereits seit April 2002 gesonderte TRBA 100.

5. Welcher Handlungsdruck existiert für den betroffenen Arbeitgeber jetzt ?

Aus den oben dargestellten Gründen sind die TRBA 250 ab dem ersten Tag des auf ihre Bekanntmachung hin folgenden Monats zu beachten. Die Frage aber, welcher Handlungsdruck auf Arbeitgeber und Verantwortliche zukommt, muß unabhängig hiervon beantwortet werden. Dies nämlich geschieht in Abhängigkeit von den festgelegten Schutzstufen.

Die in Ziffer 4.1 jener Regeln niedergelegten allgemeinen Anforderungen **hat** der Arbeitgeber umzusetzen. Diese so ausdrücklich zwingend formulierte Regelung verlangt deshalb auch eine sofortige Umsetzung. „Sofort“ bedeutet im Rechtssinne „unverzüglich“, also ohne schuldhaftes Zögern.

Die besonderen Schutzmaßnahmen für Tätigkeiten der Schutzstufe 2 beim Umgang mit spitzen, scharfen oder zerbrechlichen Arbeitsgeräten in Ziffer 4.2.4 jener TRBA sind indes als Sollvorschrift ausgestaltet. Jene Arbeitsgeräte „sollen“ durch ungefährliche oder ungefährlichere Arbeitsgeräte oder -verfahren ersetzt werden.

Wann oder wann spätestens jene Umsetzung stattfinden soll, bestimmen jene Regeln leider nicht. Festgelegt wird nur eine Rangfolge bei der Umsetzung. Tätigkeiten, bei denen mit einer besonderen Gefährdung zu rechnen ist, sollen vorrangig mit gering- oder ungefährlichen Arbeitsgeräten ausgeübt werden.

Diese Regel innerhalb der TRBA 250 beantwortet die Frage nach dem Handlungsdruck des Arbeitgebers daher nur eingeschränkt. Die genauere Antwort findet er in Ziffer 3.2 der **TRBA 001**, wo konkrete Übergangsregelungen normiert werden. Demnach muß der Arbeitgeber sofort nach Anwendbarkeit jener TRBA und damit schon nach ihrer Veröffentlichung im Bundesarbeitsblatt (s.o.) **prüfen, ob diese neuen Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen und die bestehenden Schutzmaßnahmen daran anzupassen sind**. Dies macht im Ergebnis eine **erneute**, wenigstens aber eine **ergänzende Gefährdungsbeurteilung** nach §§ 5 ff. BiostoffVO erforderlich, da der Arbeitgeber anhand jener Gefährdungsbeurteilung auch die in der TRBA 250 niedergelegten **Schutzstufen** ermitteln und einrichten muß.

Bei der **Umsetzung** der Prüfungsergebnisse läßt die TRBA 001 eine differenzierte Betrachtung zu. Neue Regeln zum organisatorischen Arbeitsschutz, zur Hygiene und zur Arbeitsmedizin hat er gemäß Ziffer 3.2.1 der TRBA 001 grundsätzlich und unverzüglich zu berücksichtigen. **Technische Schutzmaßnahmen** lassen gemäß Ziffer 3.2.2 der TRBA 001 eine noch differenziertere Betrachtung zu:

- Technische Anlagen oder technische Arbeitsmittel, die bereits vor der Bekanntmachung der TRBA 250 bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen eingesetzt

wurden, können grundsätzlich weiter verwendet -, die bestehenden technischen Schutzmaßnahmen in der Regel beibehalten werden.

Wann ein Regel- wann ein Ausnahmefall in diesem Sinne vorliegt, muß der Arbeitgeber gemäß § 3.2 der TRBA 001 und damit im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung wiederum unverzüglich **prüfen**.

- **Unverzüglich** muß er technische Schutzmaßnahmen ergreifen bzw. ändern, wenn dadurch **erhebliche Gefahren für Leben oder Gesundheit der Beschäftigten vermieden werden**.

Auch diese Gefährdung muß er folglich beurteilen. Hierbei kann bzw. muß er sich an den in der TRBA 250 niedergelegten Schutzstufen orientieren.

Wann entsprechende Gefahren im Sinne jener Regeln „erheblich“ sind, wann nicht, ist dabei nur eingeschränkt einer rechtlichen Beurteilung zugänglich. Eine schematische Lösung gibt es nicht, sondern nur eine einzelfallbezogene. Diese ist abhängig von der konkreten Gefährdung, welche ebenso konkret ermittelt werden muß.

Sowohl die Biostoffverordnung als auch die TRBA 250 können hierzu nur Leitlinien wiedergeben oder – wie in Ziffer 4.2.4 Regelbeispiele nennen. Auch gibt es keine genaue rechtliche Definition zur „Erheblichkeit“. Eine solche würde auch nicht weiterhelfen, weil die Frage der Erheblichkeit im Rahmen der TRBA in erster Linie unter tatsächlichen und medizinischen Gesichtspunkten zu beantworten ist, nicht aber unter rechtlichen.

Unter Zugrundelegung jener Regeln läßt sich beispielsweise darstellen, daß eine Zahnarztpraxis an einem sozialen Brennpunkt in einer Großstadt mit ggf. bekannt hohem Anteil an drogenabhängigen Patienten sicherlich sofort die angesprochenen Arbeitsschutzmaßnahmen ergreifen muß; bei einer Praxis in einem ländlichen Gebiet mit entsprechenden Patientenstrukturen wäre eine Gefährdung der betroffenen Arbeitnehmer indes nicht so akut, daß jene Regeln ebenfalls sofort umgesetzt werden müßten.

Auch die Entsorgungswirtschaft wird Schutzmaßnahmen in Abhängigkeit ihres Kundenkreises unverzüglich überprüfen und je nach Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung auch unver-

züglich umsetzen müssen, wenn sie beispielsweise schon mit potenziell infektiösen Abfällen der Risikogruppe 3 umgehen muß.

Rettungsdienste werden zumindest im Bereich der Notfallversorgung so schnell wie möglich neue Sicherheitstechnologie einsetzen müssen, da faktisch immer das Risiko einer besonderen Gefährdung i.S.v. Ziff. 4.2.4 der TRBA 250 besteht.

Fakt aber ist, daß eine erhebliche Gefährdung von Leben und Gesundheit wohl für alle Tätigkeiten ab Schutzstufe 2 der TRBA 250 dem Grunde nach bejaht werden muß und der betroffene Arbeitgeber schon deshalb im Sinne von Ziffer 3.2.2 der TRBA 001 zur unverzüglichen Umsetzung derselben verpflichtet ist.

Auch hier bedeutet unverzüglich „ohne schuldhaftes Zögern“. Die Frage des Verschuldens ist Haftungsmaßstab. Wer es unterläßt, die TRBA 250 zeitig umzusetzen, obwohl er hierzu Mittel und Möglichkeiten hat, handelt vorwerfbar, wer die Umsetzung zögerlich betreibt, obwohl ihm besondere Gefahrenquellen für sich und sein Personal bekannt sind, ebenso.

Im Ergebnis also steht jeder Arbeitgeber in den Bereichen des Gesundheitsdienstes und der Wohlfahrtspflege jetzt unter dem Handlungsdruck, unverzüglich eine – ggf. erneute – Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen und ebenso unverzüglich für die technische Umsetzung der TRBA 250 zu sorgen. Lediglich die Frage, wann ein schuldhaftes Zögern beim Einsatz von Sicherheitstechnologie vorliegt und wann nicht, ist einer differenzierten Beantwortung zugänglich, nämlich abhängig vom Grad und Umfang bekannter oder potenzieller Gefahren.

6. Welche Konsequenzen ergeben sich bei Nichtbeachtung jener Regeln?

Die Konsequenzen für betroffene Arbeitgeber können recht umfangreich sein. Das noch mildeste Mittel wäre eine einzelfallbezogene Anordnung der betreffenden Behörde nach § 22

Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz, durch welche konkrete Schutzmaßnahmen aufgelegt und durch Verwaltungszwang bis hin zur Schließung eines Betriebs durchgesetzt werden können.

§ 25 des Arbeitsschutzgesetzes bestimmt, daß ein Arbeitgeber, der einer Rechtsverordnung im Sinne von § 18 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz und damit der Biostoffverordnung zuwider handelt, eine mit Geldbuße belegte Ordnungswidrigkeit begeht, wenn jene Verordnung für bestimmte Tatbestände auf jene Bußgeldvorschrift zurück verweist.

Im Falle der Nichteinhaltung von TRBA sind diese Sanktionen allerdings differenziert zu betrachten. Ein Verstoß gegen die Durchführung von Schutzmaßnahmen gemäß § 10 Biostoffverordnung ist im Ordnungswidrigkeitenkatalog von § 18 Biostoffverordnung nicht genannt. Eine bloße Verletzung des § 10 Biostoffverordnung etwa durch Nichtbeachtung einer TRBA stellt für sich genommen deshalb keine Ordnungswidrigkeit dar.

Anders aber liegt der Fall bei Verstößen gegen § 11 Biostoffverordnung durch den Arbeitgeber. Wer entgegen § 11 Abs. 1 Satz 3 oder 4 persönliche Schutzausrüstungen nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig desinfiziert, reinigt, ausbessert, austauscht oder vernichtet, handelt ordnungswidrig. Da der Arbeitgeber aber gemäß Ziffer 4.1.3.1 der TRBA 250 verantwortlich für die regelmäßige Desinfektion, Reinigung und Instandhaltung der Schutzausrüstung ist, droht im Falle der Nichtbeachtung jener Verantwortung eine Geldbuße von bis zu 25.000,00 € (§ 25 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz).

Gleiches droht im Falle einer Verletzung der in § 11 Abs. 2 Biostoffverordnung niedergelegten Pflicht zur regelmäßigen Überprüfung der Wirksamkeit von technischen Schutzmaßnahmen. Hierbei können sich die Ordnungsbehörden durchaus auf den Standpunkt stellen, daß technische Schutzmaßnahmen, die (noch) nicht dem TRBA 250 und damit nicht (mehr) den anerkannten Regeln der Technik entsprechen, auch nicht (mehr) im erforderlichen Maße „wirksam“ im Sinne von § 11 Abs. 2 Biostoffverordnung sind. Auch insoweit droht zumindest eine abstrakte Gefahr für den Arbeitgeber. Diese wird um so konkreter, je langsamer er die Umsetzung der TRBA 250 betreibt. Ob sein Verhalten, bzw. Unterlassen dann sanktioniert wird, hängt freilich von der „Geduld“ der Ordnungsbehörde ab.

Zu beachten ist schließlich, daß § 18 Biostoffverordnung selbst die Nichtdurchführung einer Gefährdungsbeurteilung als Ordnungswidrigkeit bezeichnet. Zwar setzen die entsprechenden

Regelungen in der Biostoffverordnung keine explizite Neubeurteilungspflicht im Falle der Einführung neuer Regeln wie den TRBA 250 voraus. Aufgrund der Tatsache aber, daß jene Regeln zur faktischen Neuvernahme einer Gefährdungsbeurteilung (s. o.) zwingen, besteht zumindest die latente Gefahr, daß die zuständigen Ordnungsbehörden das Unterlassen einer solchen mit einem Bußgeld belegen wollen.

In besonders krassen Fällen steht solch ein Tun bzw. Unterlassen des betroffenen Arbeitgebers gemäß § 26 Arbeitsschutzgesetz unter Strafe. Wer nämlich jene Verstöße gegen die genannten Bußgeldvorschriften beharrlich wiederholt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft. Gleiches gilt für den, der dabei vorsätzlich handelt und das Leben und die Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet.

„Vorsatz“ bedeutet hierbei nicht nur einen absichtlichen Verstoß gegen diese aufgestellten Bußgeldvorschriften. Für die Annahme eines Vorsatzes genügt es bereits, wenn ein Arbeitgeber eine konkrete Gefährdung eines Arbeitnehmers durch unterlassene Arbeitsschutzmaßnahmen wenigstens für möglich hält und dessen Gesundheitsverletzung zwar nicht wünscht, aber – so die Formulierung des Bundesgerichtshofs – billigend in Kauf nimmt. Das tut er bereits, wenn er sich innerlich mit einer solchen Gesundheitsverletzung bzw. der Möglichkeit einer solchen abfindet.

Jene Vorschrift in § 26 Arbeitsschutzgesetz ist für einen Arbeitgeber besonders tückisch, weil sie keine tatsächliche Gesundheitsschädigung des Arbeitnehmers voraussetzt. Es genügt die bloße Gefahr einer solchen.

Verwirklicht sich jene Gefahr allerdings, kommt also ein Arbeitnehmer zu Schaden, weil es der Arbeitgeber nachweisbar unterlassen hat, sichere Arbeitsgeräte im Sinne von Ziffer 4.2.4 der TRBA 250 zur Verfügung zu stellen, obwohl ihm dies möglich und zumutbar war, so begeht er eine fahrlässige und unter den o. g. Voraussetzungen möglicherweise vorsätzliche Körperverletzung. Eine solche kann mit bis zu 5 Jahren Haft sowie in Extremfällen noch härter bestraft werden.

Kommt ein Arbeitnehmer hierbei zu Tode, so gelten zusammengefaßt die gleichen Grundsätze. Die strafrechtlichen Sanktionen erhöhen sich freilich entsprechend.

Solch ein Handeln oder Unterlassen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer wird aber unabhängig von der strafrechtlichen Problematik arbeits- bzw. zivilrechtliche Konsequenzen haben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitsplätze sicher zu gestalten, um Unfallrisiken zu vermeiden und Gesundheitsschäden zu verhindern. Diese Nebenpflicht wohnt jedem Arbeitsvertrag inne.

Verstößt er gegen diese Verpflichtung, so macht er sich zumindest dann schadensersatzpflichtig, wenn dem betroffenen Arbeitnehmer der Nachweis gelingt, daß die anerkannten Regeln der Technik und damit auch die TRBA 250 nicht eingehalten oder noch nicht umgesetzt wurden. Dabei wird sich der betroffene Arbeitgeber nur mühsam mit Zumutbarkeitserwägungen entlasten können. Anders als im Strafrecht ist nicht der Grund für den Pflichtverstoß entscheidend, sondern schon der Pflichtverstoß an sich sowie die tatsächlichen Möglichkeiten des Arbeitgebers, einen solchen zu verhindern. Regelmäßig lassen die Gerichte den Einwand fehlender finanzieller Mittel zur Schaffung von Sicherheitsstandards durch den Unternehmer erst gar nicht zu, weil nicht auf Kosten des Arbeitnehmers Profit gemacht werden soll.

Umgekehrt aber entlastet den Arbeitgeber eine Beachtung der TRBA 250 bzw. der übrigen technischen Regeln. Diese sehen in TRBA 001, dort Ziffer 1 Abs. 3 Satz 4 ausdrücklich vor, daß der er bei Anwendung einer TRBA davon ausgehen kann, daß die Bestimmungen der Biostoffverordnung in diesen Punkten eingehalten werden. Hält er sich also an die TRBA, so hält er sich an die Biostoffverordnung.

Einem verunfallten Arbeitnehmer kann dies in einem Rechtsstreit entgegengehalten werden. Dort nämlich, wo Arbeitsschutz nach den anerkannten Regeln der Technik betrieben wird, ist grundsätzlich kein Raum mehr für Verstöße gegen entsprechende arbeitsvertragliche Pflichten auf seiten des Arbeitgebers. Freilich gibt es von dieser Regel im Einzelfall Ausnahmen; diese aber zu beleuchten, führt zu weit vom Thema ab.

Eine zivilrechtliche Haftung des Arbeitgebers kann sich bei Verstößen gegen die TRBA 250 aber auch gegenüber Dritten ergeben. Kommt ein Patient zu Schaden, so ist im Zusammenhang mit der Verletzung behandlungsvertraglicher Pflichten zu prüfen, ob der Patient lege artis behandelt wurde. Das wird zu verneinen sein, wenn seine Behandlung nicht gemäß dem aktuellen medizinischen Wissensstand durchgeführt wurde.

Zu jenem Wissensstand aber zählen auch die anerkannten Regeln der Technik wie etwa in den TRBA 250, auch wenn sie nicht primär auf das Verhältnis zwischen Arzt und Patient, sondern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgerichtet sind. Solche Regeln aber können dritt-schützende Wirkung entfalten. Käme es beispielsweise zu einer Infektion des Patienten aufgrund der Verwendung veralteter Arbeitsmittel im Sinne von Ziffer 4.2.4 der TRBA 250, so wird ein Behandlungsfehler zu bejahen sein.

Je nach Intensität und Folgen dieses Fehlers kann es dabei zu erheblichen Beweiserleichterungen für den Patienten bis hin zu einer Beweislastumkehr kommen. Umgekehrt entlastet es den Behandler auch hier, wenn er dokumentieren kann, daß die von ihm verwendeten Arbeitsmittel auf aktuellem medizinischen bzw. technischen Stand sind. Dieser wiederum wird zumindest auch durch die TRBA 250 vermittelt.

7. Inwiefern ist der Einsatz von Sicherheitstechnologie auf Bereiche mit gesonderter Gefährdung beschränkt oder über jenen Bereich hinaus notwendig?

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Austausch der Arbeitsgeräte durch Sicherheitstechnologie ist nicht auf die Fälle einer besonderen Gefährdung beschränkt. Dort soll ihr Einsatz nur vorrangig erfolgen. Aus den oben dargestellten Gründen ist Vorrang lediglich als Zeitrang zu verstehen. Der Arbeitgeber wird sein gesamtes Arbeitsgerät beim Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen austauschen müssen und nicht nur dort, wo mit einer besonderen Gefährdung zu rechnen ist.

Folglich ist die Umrüstverpflichtung auf Sicherheitstechnologie nicht nur auf die Fälle einer besonderen Gefährdung beschränkt.

Die in Ziffer 4.2.4 genannten Fälle einer besonderen Gefährdung sind Regelbeispiele. Ihre Erwähnung ersetzt keine Gefährdungsbeurteilung – weder in den dort aufgezählten noch in den dort nicht aufgezählten Fällen. Deshalb ist die Aufzählung jener Beispielfälle einer „besonderen Gefährdung“ auch nicht einschränkend auf diese zu verstehen.

8. Fazit

Faktisch steht jeder von den TRBA 250 betroffene Arbeitgeber oder innerbetrieblich für Arbeitsschutz Verantwortliche unter Zugzwang. Jetzt muß er Tätigkeiten bewerten und deren Gefährlichkeit einstufen. So schnell wie möglich muß er in Bereichen mit besonderer Gefährdung Sicherheitstechnologie einsetzen. Danach muß er unverzüglich für den Einsatz der geforderten Sicherheitstechnologie bei allen Tätigkeiten der Schutzstufe 2 sorgen.

Peter Michael Möller

Rechtsanwalt