Handwerkskammer Reutlingen

Der handwerkliche Betriebsleiter

Dieses Merkblatt erläutert die Aufgaben und Haftung eines handwerklichen Betriebsleiters in Unternehmen, die ein zulassungspflichtiges Handwerk ausüben und gibt Hinweise auf die Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses bzw. die Beteiligung am Betrieb.

I. Bestellung

Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung / HwO) in der derzeit geltenden Fassung wird eine natürliche (Einzelunternehmer) oder juristische Person (GmbH, AG u.a.) sowie eine Personengesellschaft (GdbR, OHG, KG etc.) dann in die Handwerksrolle eingetragen, wenn deren Betriebsleiter die Voraussetzungen für die Eintragung in die Handwerksrolle mit dem zu betreibenden Handwerk oder mit einem diesen verwandten Handwerk erfüllt.

Bei jedem Antrag auf Eintragung in die Handwerksrolle muss im Einzelfall geprüft werden, ob eine ausreichende Betriebsleitertätigkeit gewährleistet ist. Ist dem Betriebsleiter innerhalb der Unternehmenshierarchie nicht eine dominierende Position im fachtechnischen Bereich eingeräumt, so liegt keine Betriebsleiterposition im Sinne des § 7 Abs. 1 Satz 1 HwO vor. Diese Vorschrift will dem Grundsatz des Befähigungsnachweises dadurch Rechnung tragen und die Ausübung eines zulassungspflichtigen Handwerks nur dann ermöglichen, wenn der Betrieb in der gleichen Weise von einem Handwerksmeister oder einer entsprechend qualifizierten Person geleitet und technisch überwacht wird, wie es für das gesetzliche Leitbild des selbständigen Handwerksmeisters in seinem Betrieb gefordert wird.

Der Betriebsleiter hat dabei den technischen Arbeitsablauf zu steuern, zu betreuen und zu überwachen und darf sich nicht auf die bloße Kontrolle des Arbeitsergebnisses beschränken. Ihm obliegt es die seiner technischen Leitung unterstellten Arbeitnehmer zu leiten und zu überwachen und von Fall zu Fall die erforderlichen Anordnungen zu treffen. Er hat ferner Mängel der Ausführung der Arbeiten zu verhindern und gegebenenfalls zu korrigieren, aber auch dafür zu sorgen, dass Verstöße gegen Rechtsvorschriften oder Betriebsanweisungen unterbleiben. Zu den Aufgaben eines Betriebsleiters gehört es, dass er sich regelmäßig zu den einzelnen Arbeitsstellen begibt, um an Ort und Stelle den Fortgang und die Ausführung der Arbeiten zu überwachen. Für die Leitung und Beaufsichtigung der Handwerksarbeiten am Einsatzort ist zwar nicht die ständige, aber wiederholte und im Bedarfsfalle auch alsbaldige Anwesenheit des Betriebsleiters erforderlich. Insbesondere bei besonders Gefahr geneigten Tätigkeiten (z.B. Elektro- und Gasinstallationen, Bremsendienst usw.) muss der Betriebsleiter während der Arbeitszeit ständig verfügbar und bei Eil- und Notfällen kurzfristig erreichbar und einsatzbereit sein.

Wird die handwerkliche Dienstleistung in relativ kurzer Zeit am Körper des Kunden erbracht (z.B. Friseur, Augenoptiker, Hörgeräteakustiker), so ergeben sich erhöhte Anforderungen an die Präsenzpflicht des Verantwortlichen, mit der Folge, dass in Betrieben dieser Art ständig ein Betriebsleiter anwesend sein muss.

An der rechtlichen wie auch an der faktischen Möglichkeit der erforderlichen Einflussnahme fehlt es regelmäßig, wenn der Betriebsleiter noch in einem anderen Arbeitsverhältnis steht und infolge seiner dortigen Residenzpflicht nicht jederzeit für Betriebsleiterzwecke abkömmlich ist.

Angemerkt sei in diesem Zusammenhang, dass es für den Betriebsleiter, ebenso wie für den selbständigen Handwerker, keine Altersgrenze gibt. Ein Betriebsleiter muss aber zwingend gesundheitlich in der Lage sein, seinen Aufgaben als technisch Verantwortlicher nachzukommen.

Ein wichtiges Indiz für die Qualität und Umfang der geleisteten Betriebsleitung stellt der Anstellungsvertrag und bei der Beteiligung an einer Personengesellschaft der Gesellschaftsvertrag dar. Wenn die hierbei, als Gegenleistung für die geschuldete Betriebsleitung, vorgesehene Vergütung bzw. Gewinnbeteiligung unter dem sonst üblichen Meistergehalt liegt, kann im Allgemeinen nicht davon ausgegangen werden, dass der Vertrag geeignet ist, die erforderliche Leitung nachzuweisen und damit die Handwerksrolleneintragung zu bewirken. Besteht zwischen der vorgesehenen Entlohnung bzw. Gewinnbeteiligung des Betriebsleiters und seiner vertraglichen Arbeitszeit ein deutliches wirtschaftliches Missverhältnis, so ist nicht gesichert, dass der Betriebsleiter seine Aufgaben mit dem erforderlichen Einsatz erfüllen wird. In derartigen Fällen ist die Eintragung in die Handwerksrolle abzulehnen. Existieren für das jeweilige Handwerk einschlägige tarifvertragliche Lohn- und Gehaltsregelungen, so können diese als Orientierungsmaßstab für eine ausreichende Vergütung dienen.

Ist ein Betrieb nicht während der gesamten Betriebszeit in einem zulassungspflichtigen Handwerk tätig oder stellt die handwerkliche Tätigkeit nur einen zeitlich beschränkten Nebenerwerb dar, so sind die Anforderungen an die Arbeitszeit und das Gehalt des Betriebsleiters dementsprechend anzupassen.

Bei dem angestellten Betriebsleiter handelt es sich regelmäßig um einen Arbeitnehmer im sozialversicherungsrechtlichen Sinne. Es können somit bei seiner Bestellung auch Nachweise über die ordnungsgemäße Anmeldung bei der gesetzlichen Sozialversicherung verlangt werden.

Bei der Eintragung einer Personengesellschaft soll sichergestellt werden, dass ein echter Gesellschafter, verstanden als Unternehmensmitinhaber, mit der technischen Leitung beauftragt wird. Darüber hinaus muss dem betreffenden Gesellschafter im Innenverhältnis Geschäftsführungsbefugnis für den technischen Bereich des Unternehmens eingeräumt sein. Im Gesellschaftsvertrag ist für den technischen Mitgesellschafter ferner die Arbeitszeit, die Gewinnbeteiligung und regelmäßig das monatliche Entgelt als Vorab auf den zu erwartenden Gewinn vertraglich zu vereinbaren. Auf die Vorlage eines schriftlichen Gesellschaftsvertrages kann daher nicht verzichtet werden.

Für Anfragen hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung des Betriebsleiterverhältnisses steht Ihnen die Handwerkskammer gerne zur Verfügung.

II. Haftung

1. Arbeitsrechtliche Haftung

Im Rahmen der arbeitsvertraglich vorgegebenen Bestimmungen haftet der handwerkliche Betriebsleiter gegenüber dem Arbeitgeber für schuldhaft herbeigeführte Schäden im Bereich des handwerklich-technischen Betriebsablaufs.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass die Grundsätze zur Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung für alle Arbeiten gelten, die durch den Betrieb veranlasst sind und aufgrund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, auch wenn diese Arbeiten nicht gefahrgeneigt sind.

Nach dieser BAG-Rechtsprechung gelten für alle Arbeitnehmertätigkeiten folgende Haftungsgrundsätze:

- Bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit trägt der Arbeitnehmer den gesamten Schaden grundsätzlich allein, u. U. bei besonders hohem Schadensrisiko und geringem Verdienst im Fall grober Fahrlässigkeit nur anteilig.
- Bei leichtester (leichter) Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer nicht.
- Bei normaler (mittlerer) Fahrlässigkeit ist der Schaden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer quotal nach folgenden Gesamtumständen von Schadensanlass und Schadensfolgen nach Billigkeitsgrundsätzen anteilsmäßig zu verteilen:
  - Grad des dem Arbeitnehmer zur Last fallenden Verschuldens
  - Gefahrgeneigtheit der Arbeit
  - Höhe des Schadens
  - vom Arbeitgeber einkalkuliertes oder durch Versicherung deckbares Risiko
  - Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb
  - Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Frage einer evtl. darin enthaltenen Risikoprämie
  - persönliche Verhältnisse des Arbeitnehmers, z.B. Dauer der Betriebszugehörigkeit,
  - Lebensalter, Familienverhältnisse sowie bisheriges Verhalten.

2. Verantwortlichkeit des Betriebsleiters im Bereich des Strafgesetzbuches und des Ordnungswidrigkeitengesetzes

Nach § 14 Strafgesetzbuch (StGB) sowie nach § 9 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) haftet derjenige, der mit der Weisungsbefugnis des Unternehmers/Arbeitgebers ausgestattet ist und an seiner Stelle steht - so der Betriebsleiter – strafrechtlich und bußgeldrechtlich mit derselben Verantwortung, mit welcher der Unternehmer/Arbeitgeber ohne Bestellung eines Betriebsleiters herangezogen werden könnte. Im Ergebnis tritt aufgrund dieser Vorschriften der Betriebsleiter in strafrechtlicher und bußgeldrechtlicher Hinsicht in seinem Aufgabenbereich in die Stellung des Unternehmers/ Arbeitgebers ein.

Eine Verantwortlichkeit im Sinne des Strafgesetzbuches oder Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten kann jedoch nur bestehen, wenn tatbestandsmäßiges, rechtswidriges und schuldhaftes Verhalten vorliegt, d.h., nur bei persönlicher Vorwerfbarkeit besteht Verantwortlichkeit im vorigen. Sinne. Unter den genannten Voraussetzungen kann beispielsweise Strafbarkeit wegen fahrlässiger Körperverletzung gem. § 230 oder fahrlässiger Tötung gem. § 222 StGB bestehen.

Weiter können u.a. folgende Tatbestände in Betracht kommen:

- § 319 StGB (Baugefährdung)
- § 324 StGB (Verunreinigung eines Gewässers)
- § 324a StGB (Bodenverunreinigung)
- § 326 StGB (umweltgefährdende Abfallbeseitigung etc.)

Entsprechendes gilt für den Bereich der Ordnungswidrigkeiten. Auch hier kann der Betriebsleiter bei vorwerfbarem Verhalten verantwortlich sein, so, wenn er seiner Pflicht zur Beseitigung von Mängeln in seinem Bereich im Sinne der Unfallverhütungsvorschriften nicht nachkommt.

Durch die Übertragung von Pflichten auf den Betriebsleiter wird der Betriebsinhaber/Unternehmer jedoch nicht völlig entlastet. Er bleibt verantwortlich, wenn ihn ein Verschulden bei der Auswahl oder der Überwachung des Betriebsleiters trifft. Erkennt der Betriebsinhaber, dass eine bestimmte Pflicht vom Betriebsleiter missachtet oder möglicherweise verletzt wird oder kann er dies erkennen, so muss er selbst eingreifen (vgl. § 130 OWiG).

Der GmbH-Geschäftsführer oder der director einer englischen Limited sind zudem strafrechtlich zusätzlich verantwortlich, wenn sie im Falle einer Überschuldung der GmbH bzw. Limited den Insolvenzantrag verspätet stellen.

3. Haftung gegenüber dem Vertragspartner (Kunden) des Arbeitgebers

Der Betriebsleiter wird in der Regel im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrages, der zwischen seinem Arbeitgeber und dem Kunden besteht, tätig.

Es besteht also eine unmittelbare Vertragsbeziehung zwischen diesen beiden, so dass vertragliche Ansprüche (z.B. Erfüllungsansprüche und Haftung für Mängel) gegen den Betriebsleiter in der Regel nicht bestehen. Im Rahmen der Vertragsdurchführung kommt noch eine deliktische Haftung gem. §§ 823, 826 BGB in Betracht, so z.B., wenn der Betriebsleiter Leben, Körper oder Eigentum eines Dritten verletzt.

Ausnahmsweise kann auch der Betriebsleiter als Geschäftsführer einer GmbH oder director einer englischen Limited persönlich im Wege der sog. Durchgriffshaftung in Anspruch genommen werden. Die Rechtsprechung lässt nur in wenigen Ausnahmefällen diesen Haftungsdurchgriff zu, so z.B., wenn die Rechtsform der GmbH oder Limited rechtsmissbräuchlich verwendet wird.