

# Arbeitsschutz

## Delegation von Arbeitgeberpflichten auf Professoren?

Rechtsanwalt Sascha Sven Noack

Hannover, den 6. Juni 2018

HIS-Tagung zum Arbeitsschutz



# Themen

---

- Zulässigkeit der Delegation nach § 13 Abs. 2 ArbSchG
- Notwendigkeit der Delegation nach § 13 Abs. 2 ArbSchG
- Schwierigkeiten bei der Delegation nach § 13 Abs. 2 ArbSchG
- Alternativmodell ohne Delegation nach § 13 Abs. 2 ArbSchG

# Zulässigkeit der Delegation

- BVerwG hat die Zulässigkeit dem Grunde nach durch Urteil vom 23. Juni 2016 Az.: 2 C 18.15 bestätigt
- Ist Delegation nach § 13 Abs. 2 ArbSchG zwingend notwendig?

# Sinn und Zweck der Norm

- Verbesserung der Arbeitssicherheit dadurch, dass behördliche Überwachungsmaßnahmen und Vollzugsanordnungen nicht nur an den Arbeitgeber, sondern direkt auch an Personen gerichtet werden können, die auf Grund der betrieblichen Organisations- und Leitungsstruktur für die Einhaltung und Durchführung der Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften unmittelbar verantwortlich sind
- **Diese öffentliche-rechtliche Adressateneigenschaft kann einhergehen mit der Möglichkeit „Täter“ iSd OWiG ( § 9) bzw. des StGB ( § 14) zu sein (Rn. 50-52 BVerwG aaO)**
- Das Arbeitsschutzgesetz kennt keine ausdrückliche Verpflichtung des Gesetzgebers zur Delegation
- Anforderungen des § 3 Abs. 2 ArbSchG iVm § 130 OWiG

# Schwierigkeiten der Delegation

---

- Kreis der Delegaten
- Weitere Eigenschaften der Delegaten
- Fragen der Bestimmtheit

# Wer ist erfasst?

- „Führungskräfte haben grundsätzlich auch Verantwortung im Arbeitsschutz!“
- *Aber dies bedeutet wohl doch zwingend auch zumindest Personalverantwortung*
- Wie wären dann Juniorprofessoren oder W-2 Professoren ohne Personalverantwortung zu bewerten?
- Wie sieht es mit dem NGL aus?

# Weitere Eigenschaften

- Persönliche Eignung
  - Zuverlässigkeit Rückgriff auf gewerberechtliche Bedeutung zuverlässig ist also, wer auf Grund seiner persönlichen Eigenschaften, seines Verhaltens und seinen Fähigkeiten für den Arbeitsschutz geeignet ist
- *Fachkunde:*
  - Muss im Zeitpunkt der Übertragung vorliegen
  - Nur wenn die Person über die erforderlichen Fähigkeiten und Mittel verfügt, kann sie die Schutzmaßnahmen zur Gefahrverhütung tatsächlich übernehmen
  - Bezugspunkt müssen die dem Beauftragten übertragenen Aufgaben sein

# Bundesverwaltungsgericht

- „Die Bezugnahme auf eine von dem Inpflichtgenommenen selbst erstellte Gefährdungsbeurteilung reicht nicht aus“
- *Pauschaler Verweis auf den typischen Werdegang eines Professors nicht ausreichend*



# Pflichten des Arbeitgebers die damit korrespondieren

- Auswahlpflicht:
  - Der AG muss sich im Rahmen des Möglichen davon überzeugen, dass der Beauftragte auf Grund seiner körperlichen und geistigen Fähigkeiten, seiner charakterlichen Zuverlässigkeit, seiner Fachkunde und seiner beruflichen Erfahrung die Gewähr für eine ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben bietet
  - An diese Sorgfaltspflicht sind umso schärfere Anforderungen zu stellen, je größer die mit der übertragenen Tätigkeit verbundene Verantwortung des Beauftragten für das Leben und die Gesundheit der Beschäftigten ist.
  - Kann der AG die Eignung noch nicht sicher beurteilen, muss er ihn so lange einarbeiten, erproben und überwachen bis er die Gewissheit hat, dass der Beauftragte seine Aufgaben wahrnehmen kann

# Pflichten des Arbeitgebers die damit korrespondieren

- Unterweisungspflicht
  - Der AG muss den Beauftragten über die von ihm wahrzunehmenden Tätigkeiten und die damit einhergehende Verantwortung informieren
  - Genaue Mitteilung, welche genauen Aufgaben er hat, welche Pflichten ihn treffen und welche Kompetenzen ihm zur Ausübung dieser Aufgaben und Pflichten eingeräumt ist
  - Zudem muss der AG den Beauftragten ausdrücklich und unmissverständlich darüber belehren, dass er selbst für die Einhaltung öffentlich-rechtlicher Vorschriften zuständig ist und im Verletzungsfall mit öffentlich-rechtlichen sowie straf- und bußgeldrechtlichen Sanktionen zu rechnen ist

# Pflichten des Arbeitgebers die damit korrespondieren

- Unterweisungspflicht
  - Vermittlung der notwendigen Informationen, die für die Aufgabenerfüllung benötigt werden (Kenntnis der einzuhaltenden Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften, technische Besonderheiten, Kenntnis von Unfallschwerpunkten, Gefahrenherde)
  - Grundsätzlich kein einmaliger Vorgang
  - Wiederholungen zwingend notwendig bei Änderungen der Rechts- oder Sachlage

# Probleme der Bestimmtheit

---

- Bundesverwaltungsgericht hat hohe Anforderungen an die Bestimmtheit der Delegation iSd § 13 Abs. 2 ArbSchG gestellt
- Angesichts der Strafbarkeitsfolgen muss die Delegation schriftlich und bestimmt sein

# Beispiele

---

- Festgestellte Sicherheitsmängel unverzüglich beseitigt werden bzw. entsprechende Informationen und Maßnahmen zu deren Beseitigung eingeleitet werden
- Einrichtungen zu schaffen und zu erhalten
- Eine wirksame erste Hilfe sicherzustellen
- Eine wirksame erste Hilfe sicherzustellen, indem Ersthelfer bestellt werden, dies dokumentiert wird und für eine ordnungsgemäße Fort- und Weiterbildung der Ersthelfer gesorgt wird

# Alternative

---

- Verzicht auf das Delegationsmodell nach § 13 Abs. 2 ArbSchG
- Verantwortlichkeiten nach § 13 Abs. 1 ArbSchG bleiben vollumfänglich bestehen
- Interne beamtenrechtliche Weisungen denkbar
- Die AG-Verantwortlichkeit nach § 3 Abs. 2 ArbSchG bleibt gewahrt und § 130 OWiG ist auch nicht verletzt

# Abschließende Thesen

---

- Ein rechtssicherer Arbeitsschutz ist auch ohne Delegation nach § 13 Abs. 2 ArbSchG denkbar und umsetzbar
- Die rechtlichen Anforderungen an ein „Delegationsmodell“ nach § 13 Abs. 2 ArbSchG sind sehr komplex und fehleranfällig. Problem: Rechtsunsicherheit
- Genaue Einzelfallbetrachtung und Ausdifferenzierung notwendig.

# Arbeitsschutz

---

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!

Kontakt:  
Rechtsanwalt Sascha Sven Noack  
Rheinallee 18-20  
53173 Bonn  
Tel: 0228/90266-55  
E-Mail: [noack@hochschulverband.de](mailto:noack@hochschulverband.de)