

Verantwortung im Arbeitsschutz übernehmen – Pflichten auf Führungskräfte übertragen

14

Verantwortung übernimmt jede und jeder in jedem Augenblick des Handelns. Verantwortung heißt eigentlich (nur), die Konsequenzen für das eigene Agieren zu tragen.¹ Dieses geschieht oft unbewusst und ohne große Aufregung. Die konkrete Umsetzung der Verantwortungsübernahme für den Arbeitsschutz wird allerdings oft diskutiert und hochemotional wahrgenommen. Ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) war Anlass für HIS-HE, das Thema strukturiert zu bearbeiten und Hilfestellung für die Umsetzung zu geben.

Wie erfolgt jetzt die rechtssichere Übertragung von Pflichten? Vor dem Hintergrund einer aktuellen rechtlichen Klärstellung und einer latent emotionalen Debatte hat HIS-HE in Form von Fachgesprächen die beteiligten Akteure an einen Tisch geholt. Dies waren Vertretungen der gesetzlichen Unfallversicherungsträger, der HochschullehrerInnen, der Hochschulleitungen und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Diese bisher einmalige Zusammensetzung zu diesem Thema hat auf drei Treffen konstruktiv und zielorientiert Handlungsempfehlungen und konkrete Varianten der Übertragung von Pflichten erarbeitet und verschriftlicht. Dabei wurden die notwendigen Arbeitsschritte für eine Pflichtenübertragung inhaltlich und der Übertragungsvorgang visualisiert. Unterschieden wird dabei zwischen Handlungsmöglichkeiten, die im Expertenkreis Konsens gefunden haben und grundsätzlich durchgeführt werden sollten und solchen, bei denen individuelle Gestaltungsmöglichkeiten bestehen und auf die heterogene Hochschullandschaft anpassungsfähig sind.²

Rechtliche Klärung durch das Urteil des BVerwG

Zu den Aufgaben der Führungskräfte (dazu zählen u. a. ProfessorInnen) gehören auch Aufgaben des Arbeitsschutzes, die sich aus den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen³ oder aus dem konkreten Amt (Fürsorgepflichten eines Vorgesetzten) ergeben können. Bei Fehlverhalten können hieraus allgemeine strafrechtliche Folgen und zivilrechtliche oder staatshaftungsrechtliche Haftungsfolgen resultieren. Diese

Feststellung ist unstrittig und eröffnet juristisch verschiedene Übertragungsvarianten: z. B. nach beamtenrechtlichen Regelungen, durch konkrete einzelne Weisungen, nach der Ausgestaltung der arbeitsvertraglichen Pflichten und dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) vom 23.06.2016 hat bezüglich einer Übertragung nach ArbSchG die Anforderungen klargestellt. Eine Übertragung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG ist gemäß BVerwG-Urteil allerdings an sehr hohe Anforderungen an die konkrete Beschreibung der individuell übertragenen Pflichten und an die Definition des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs (Personal, Räume, Geräte, Anlagen etc.) geknüpft. Auch werden dezidierte Anforderungen an die Fachkunde des Verpflichteten hinsichtlich der hochschulinternen Arbeitsschutzorganisation gestellt.

Handlungsoptionen und -notwendigkeiten der Hochschulen

In der Regel hat die Hochschulleitung in der Person des Präsidenten/Rektors bzw. der Präsidentin/Rektorin die zentrale Organisationsverantwortung (einschließlich Kontrollverantwortung) für den Arbeitsschutz inne. Teilweise wird diese Verantwortung auch durch den/die Kanzlerin wahrgenommen, entweder aufgrund entsprechender Regelungen im Hochschulgesetz oder hochschulinterner Delegation. Ein wesentliches Instrument zur Wahrnehmung der Organisationsverantwortung stellt die Übertragung von Arbeitsschutzpflichten auf die nächste Führungsebene dar. Voraussetzung für die Pflichtenübertragung ist das Vorhandensein einer verbindlichen Organisationsstruktur im Arbeitsschutz.

Führungskräfte haben unabhängig von einer Pflichtenübertragung qua Amt eine grundsätzliche Haftungsverantwortung. Eine fundierte Pflichtenübertragung verschafft jedoch allen Beteiligten mehr Klarheit über die jeweils wahrzunehmenden Pflichten und verhindert Überschneidungen bei Zuständigkeitsbereichen. Sie ist zusätzlich ein geeignetes

¹ Verantwortung ist, im Rahmen einer übernommenen Aufgabe sowie mit einer bestimmten Stellung verbundenen Verpflichtung, dafür zu sorgen, dass – innerhalb eines bestimmten Rahmens – alles einen bestmöglichen Verlauf nimmt. Dabei wird das jeweils Notwendige und Richtige getan, damit kein Schaden entsteht bzw. die anvisierten Ziele erreicht werden können. <https://www.wertesysteme.de/verantwortung/>

² Ketelhön, U.; Holzkamm, I. (2019): Verantwortung im Arbeitsschutz. Pflichtenübertragung auf Führungskräfte. In: HIS-HE:Medium Nr. 2; <https://his-he.de/publikationen/detail/publikation/verantwortung-im-arbeitsschutz/>

³ Vergl. BVerwG, Urteil vom 23.06.2016, BVerwG 2 C 18.15, Rn. 38, 39

Instrument für die Hochschulleitung ihrer Organisationsverantwortung nachzukommen.

Die Übertragung kann nach unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen durchgeführt werden:

- Übertragung von Arbeitgeberpflichten nach § 13 Abs. 2 ArbSchG
- Übertragung nach § 13 DGVV Vorschrift 1 (für Versicherte)
- Dienstvereinbarung nach Beamtenstatusgesetz (für Beamte)
- Dienstvereinbarung nach Gewerbeordnung (für Angestellte)

In der Hochschulpraxis wird die Übertragung nach ArbSchG § 13 Abs. 2 kontrovers diskutiert. In der Regel betrachten sich die Beauftragten nicht als verantwortliche Personen im Arbeitsschutz, sodass mit Widerständen aus dieser Gruppe zu rechnen ist. Außerdem bezieht sich eine Übertragung nach ArbSchG § 13 Abs. 2 ausschließlich auf den ordnungsrechtlichen Rahmen. Im Wesentlichen wird damit gegenüber der zuständigen Behörde der/die AdressatIn für ordnungsrechtlich relevante Tatbestände festgelegt. Es liegt im Ermessen der Behörde, ob sie sich bei ordnungswidrigem Verhalten direkt an diese AdressatInnen oder an die Hochschulleitung wendet.

In den geführten Diskussionen kristallisierte sich mehrheitlich die Übertragung mittels Dienstvereinbarung nach BeamStG (für Beamte) bzw. Gewerbeordnung (für Angestellte) als eine geeignete Form für den Hochschulbereich heraus. Auch wenn sich das BVerwG-Urteil ausschließlich auf eine Übertragung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG bezog, sollten die darin definierten Anforderungen an die Bestimmtheit und die Fachkunde auch bei einer Übertragung mittels Dienstvereinbarung sinngemäß berücksichtigt werden.

Umsetzungsmöglichkeiten zur Vermittlung der Fachkunde

Die Vermittlung der Fachkunde muss gemäß dem BVerwG-Urteil vor der Pflichtenübertragung erfolgen. Das Urteil beruhte darauf, dass es sich um bereits berufene ProfessorInnen gehandelt hat. Bei Neuberufungen wird dagegen die Möglichkeit gesehen, die Fachkunde zwischen der eigentlichen Berufung und vor Amtsantritt zu vermitteln. Das zeitnahe Erlangen der Fachkunde „bei Amtsantritt“ kann ggf. durch spezifische Arbeitsschutzunterweisungen/-schulungen sowie ein persönliches Gespräch zwischen der Fachkraft für Arbeitssicherheit und ProfessorIn erfolgen. Auch E-Learning-Tools und Informations-/Managementsysteme, wie z. B. das Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz-Management-system (AGUM), können hierbei begleitend unterstützen.

Umsetzungsmöglichkeiten zur Bestimmtheit

Die Erfüllung der Anforderungen des BVerwG-Urteils an die Bestimmtheit der Übertragung stellt im Hochschulbereich eine besondere Herausforderung dar. Der Forschungs- und Lehrbetrieb ist insbesondere geprägt durch kontinuierliche Änderungen in der Raum- und Personalzuordnung.

Das bedeutet, eine starre Verknüpfung der Pflichtenübertragung mit der Beschreibung des Zuständigkeitsbereichs (Räume, Personal, Ausstattung) wäre wenig praxisergerecht. Als Lösung wird daher ein dynamisches Verfahren präferiert. Der aktuelle Zuschnitt des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs wird über IT-Systeme geführt.

Eine 100%ige Genauigkeit der Systeme und Zuordnungen kann an einer Hochschule nicht gewährleistet werden. Die zustimmende Aussage hierzu war: „Mit Unschärfen muss man leben können.“ Aber Überschneidungen zwischen den Zuständigkeitsbereichen sollten damit in Grenzen gehalten werden können.

Partizipatorischer Umsetzungsprozess/ Kommunikation:

In die Gestaltung des Prozesses der Pflichtenübertragung sollten die Beauftragten frühzeitig einbezogen werden, um bereichsspezifische Anforderungen erfassen zu können und damit eine hohe Akzeptanz bei den Beauftragten zu erreichen. Die Kommunikation kann über Informationsveranstaltungen, Schulungen bis zur gemeinsamen Gestaltung des Prozesses für einzelne Bereiche reichen. Zentrale Aufgabe und Voraussetzung für die Einführung einer Pflichtenübertragung ist dabei eine eindeutige Zuordnung der Pflichten und der damit verbundenen Aufgaben sowie die Klärung der Schnittstellen zwischen den verschiedenen Akteuren. In den Diskussionen kam noch einmal deutlich zum Ausdruck, dass eine intensive Vorbereitung und Auseinandersetzung mit den Führungskräften, möglichst im direkten Austausch, unverzichtbar ist.

Resümee

Die Teilnehmenden an den Fachgesprächen waren sich darüber einig, dass der Arbeitsschutz eine wichtige und herausfordernde Aufgabe für die Hochschulen ist. Sachgerecht ist es, diese Frage im Rahmen einer präventiven Arbeitsschutz- und Personalpolitik bereits in das Berufungsverfahren zu integrieren.

Die Notwendigkeit einer aktiven Pflichtenübertragung ist in der Diskussion des Teilnehmerkreises unumstritten. Wie genau der Arbeitsschutz durch Weisungen oder auch durch die Delegation nach § 13 Abs. 2 ArbSchG organisiert wird, müssen dabei die Hochschulen nach Aufwand, Nutzen und Akzeptanz individuell abwägen.



Zur Person

Urte Ketelhön und **Ingo Holzkamm** sind wissenschaftliche Mitarbeiter im Geschäftsbereich Hochschulinfrastruktur beim HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V.

E-Mail: ketelhoen@his-he.de

E-Mail: holzkamm@his-he.de

