

Ingo Holzkamm | Urte Ketelhön

Verantwortung im Arbeitsschutz

Pflichtenübertragung auf Führungskräfte

HIS-HE:Medium

2 | 2019

Urte Ketelhön Tel: +49 511/169929-18

E-Mail: ketelhoen@his-he.de

Ingo Holzkamm Tel.: +49 511/169929-13

E-Mail: holzkamm@his-he.de

HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V.

Goseriede 13a | 30159 Hannover | www.his-he.de

18. Juni 2019

Verantwortung im Arbeitsschutz – Pflichtenübertragung auf Führungskräfte

Inhaltsverzeichnis

Verantwortung im Arbeitsschutz – Pflichtenübertragung auf Führungskräfte	3
Inhaltsverzeichnis.....	3
Abbildungsverzeichnis.....	3
Anlagen	3
0 Vorwort	4
1 Zielstellung und Intension des Workshop-Papers.....	4
2 Ausgangssituation	4
3 Handlungsoptionen.....	5
3.1 Organisationsverantwortung.....	5
3.2 Mögliche Übertragungswege (Vor- und Nachteile)	6
3.3 Umsetzungsmöglichkeiten der Fachkunde	11
3.4 Umsetzungsmöglichkeiten zur Bestimmtheit	11
3.5 Partizipatorischer Umsetzungsprozess/Kommunikation.....	12
4 Ressourcen	12
5 Beispiele aus der Praxis	13
5.1 Handlungshilfe zur Pflichtenübertragung für Hochschulen in NRW	13
5.2 Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz-Managementsystem (AGUM)	13
5.3 Prozessablauf und Verantwortungsmatrix von HIS-HE.....	13
5.4 Konkrete Einzelbeispiele von Good-Practice für die Umsetzung von Teilaspekten der Pflichtenübertragung (kein Anspruch auf Vollständigkeit).....	13
6 Resümee.....	14

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Übertragungsvarianten.....	8
------------------------------------	---

Anlagen

Anlage 1: Prozess Pflichtenübertragung (beispielhaft)

Anlage 2: Verantwortungsmatrix (beispielhaft, zu ergänzen)

Anlage 3: Auflistung der an den drei Fachgesprächen zeitweise beteiligten Personen

0 Vorwort

Bei diesem Workshop-Paper handelt es sich um ein gemeinsames Dokument von:

- Dr. Hans Joachim Grumbach, Unfallkasse Nordrhein-Westfalen,
- Sascha Sven Noack, Deutscher Hochschulverband,
- Dr. Hubert Mücke, Hochschullehrerbund,
- Klaus-Joachim Scheunert, Technische Universität Hamburg und
- Ingo Holzkamm und Urte Ketelhön, HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V.

Bei Funktionsbezeichnungen im Bericht wird nach Möglichkeit eine gendergerechte Form verwendet. Nur im Falle einer Störung des Leseflusses in stärkerem Maße wurde auf die explizite Nennung der weiblichen Bezeichnungen verzichtet. Letztere sind selbstverständlich immer mit eingeschlossen.

1 Zielstellung und Intension des Workshop-Papers

Dieses Papier soll den aktuellen Erkenntnisstand aus den geführten Diskussionen wiedergeben. Es werden die notwendigen Arbeitsschritte für eine Pflichtenübertragung inhaltlich erläutert. 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.

Um Doppelungen zu vermeiden wird auf vorhandene Ausführungen, z. B. dem Arbeitspapier des Kanzlerarbeitskreises Nordrhein-Westfalen (NRW) zur Pflichtenübertragung, verwiesen.

2 Ausgangssituation

Zu den Aufgaben der Führungskräfte (dazu zählen u. a. ProfessorInnen) gehören auch Aufgaben des Arbeitsschutzes, die sich aus den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen¹ oder aus dem konkreten Amt (Fürsorgepflichten eines Vorgesetzten) ergeben können. Bei Fehlverhalten können hieraus allgemeine strafrechtliche Folgen und zivilrechtliche oder staatshaftungsrechtliche Haftungsfolgen resultieren. Hintergrund: Das Zivilrecht und das Strafrecht führen nicht zur Übernahme von Pflichten, sondern diese Rechtsgebiete regeln ggf. Konsequenzen bei Pflichtverstößen. Die Pflichten müssen jedoch aus dem Arbeits- oder dem Beamtenrecht oder natürlich aus der konkreten Delegation nach § 13 Abs. 2 ArbSchG resultieren. Dazu ist es erforderlich, dass die jeweiligen Zuständigkeitsbereiche abgegrenzt und die mit der Verpflichtung verbundenen Aufgaben definiert sind. Diese Definition kann in Form einer formalen Pflichtenübertragung erfolgen. Folgende Übertragungsvarianten stehen dafür zur Verfügung:

¹ Vergl. BVerwG, Urteil vom 23.06.2016, BVerwG 2 C 18.15, Rn. 38, 39

- nach beamtenrechtlichen Regelungen (bspw. Beamtenstatusgesetz, Bundesbeamtengesetz) durch konkrete einzelne Weisungen
- nach der Ausgestaltung der arbeitsvertraglichen Pflichten
- nach Gewerbeordnung (Dienstanweisung für Angestellte), z. B. über Dienstvereinbarungen
- nach § 13 DGUV Vorschrift 1 (Übertragung von Unternehmerpflichten)
- nach Landeshochschulgesetzen
- nach § 13 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz (Übertragung von Arbeitgeberpflichten)

Das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) vom 23.06.2016 hat bezüglich einer Übertragung nach ArbSchG klargestellt,

- § 13 Abs. 1 ArbSchG regelt die Verantwortlichkeit der gesetzlichen VertreterInnen einer Institution, zu denen ProfessorInnen regelmäßig nicht gehören,
- ProfessorInnen können jedoch grundsätzlich zum tauglichen Kreis der Beauftragten nach § 13 Abs. 2 ArbSchG gehören.

Eine Übertragung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG ist lt. BVerwG-Urteil vom 23.06.2016 durchaus möglich, allerdings knüpfte das Gericht sehr hohe Anforderungen an die konkrete Beschreibung der individuell übertragenen Pflichten und an die Definition des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs (Personal, Räume, Geräte, Anlagen etc.). Auch werden dezidierte Anforderungen an die Prüfung (und ggf. Vermittlung) der Fachkunde des Verpflichteten hinsichtlich der hochschulinternen Arbeitsschutzorganisation gestellt. Die Fachkunde muss vor dem Übertragungsakt vorhanden sein. Um eine rechtssichere und gleichzeitig für Hochschulstrukturen praktikable Verfahrensweise zu entwickeln, wurden beginnend im April 2017 bei HIS-HE drei Fachgespräche mit ExpertInnen aus Hochschulen, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), des Deutschen Hochschulverbands und des Hochschullehrerbunds geführt (genaue Zusammensetzung des Teilnehmerkreises siehe Anlage 3). Zwischenergebnisse wurden auf einer gemeinsamen Veranstaltung „Führungsverantwortung im Arbeitsschutz“ am 06.06.2018 vorgestellt und diskutiert (weitere Informationen unter:

<https://his-he.de/veranstaltungen/detail/veranstaltung/fuehrungsverantwortung-im-arbeitsschutz/>).

Die Ergebnisse und Erkenntnisse aus den Diskussionen auf der Veranstaltung und den Fachgesprächen sollen hier wiedergegeben werden.

3 Handlungsoptionen

3.1 Organisationsverantwortung

In der Regel hat die Hochschulleitung in der Person des Präsidenten/Rektors bzw. der Präsidentin/Rektorin die zentrale Organisationsverantwortung 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.

In der Praxis nimmt zumeist der/die PräsidentIn bzw. RektorIn die Übertragung für das wissenschaftliche Personal und der/die KanzlerIn für die Verwaltung vor. Liegt die Organisationsverantwortung bei dem/der KanzlerIn wird die Übertragung von diesem/dieser für beide Personalbereiche vorgenommen.

Voraussetzung für die Pflichtenübertragung ist das Vorhandensein einer verbindlichen Organisationsstruktur im Arbeitsschutz. Der hohe Stellenwert des Arbeitsschutzes ist herauszustellen und als Managementaufgabe der Hochschulleitung zuzuordnen. Die Wahrnehmung der Kontrollverantwortung durch geeignete Instrumente ist dabei ein wichtiger Bestandteil. Die Bedeutung der Sicherheitsfachkraft als Beratungs- und Unterstützungsfunktion für die/den Kontrollverantwortliche/n gewinnt dabei immer mehr an Bedeutung.

Regelungen im Arbeitsschutz können originäre Aufgaben in Forschung und Lehre und damit die Wissenschaftsfreiheit tangieren. Grundsätzlich bestimmt Art. 5 Abs. 3 Grundgesetz das professorale Dienstverhältnis, indem statuiert wird, dass die Wissenschaft frei ist. Generell ist eine Einschränkung auf gesetzlicher Grundlage zum Schutz anderer verfassungsrechtlich geschützter Rechtspositionen, wie etwa der Funktionsfähigkeit der Hochschule oder dem Schutz anderer Grundrechtsträger zwar möglich, jedoch müssen diese Eingriffe immer verfassungsrechtlich gerechtfertigt werden können.

Die gesetzlichen Regelungen zum Arbeitsschutz dienen u. a. dem Schutz vor Gesundheits- und Lebensgefahren, insoweit stellen diese zumindest eine taugliche Grundlage für potenzielle Eingriffe dar. Dabei ist aber der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Daher schränken Pflichten im Arbeitsschutz die Freiheit von Forschung und Lehre (§ 5 GG) nicht zwingend ein.² Ein Eingriff in die Forschungs- und Lehrfreiheit kann nur dann rechtswidrig sein, wenn er unverhältnismäßig wäre, z. B. die Schließung eines Büros wegen geringfügiger Abweichungen von den Vorgaben für die Aufstellung des PC-Bildschirms nach Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV).

3.2 Mögliche Übertragungswege (Vor- und Nachteile)

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 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 DGUV Vorschrift 1 (für Versicherte)
- Dienstvereinbarung nach Beamtenstatusgesetz (für Beamte)
- Dienstvereinbarung nach Gewerbeordnung (für Angestellte)

*(Anmerkung: Nachfolgend wird diejenige Person, die Pflichten überträgt, als **Auftraggeber**, diejenige Person, auf die Pflichten übertragen werden, als **Beauftragte** bezeichnet.)*

² vgl. Auszug aus einer Rede der damaligen Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts, Prof. Dr. Jutta Limbach, auf dem IPPNW-Kongress am 24.05.2001: "...Das Bundesverfassungsgericht hat wiederholt deutlich gemacht, dass die Freiheit der Wissenschaft nicht grenzenlos ist. So darf sich der Forscher bei seiner Arbeit nicht über die Rechte seiner Mitbürger auf Leben und körperliche Unversehrtheit hinwegsetzen...

Gerät die Freiheit der Forschung mit anderen verfassungsrechtlich garantierten Rechtsgütern in Konflikt, so muss ein schonender Ausgleich zwischen beiden Grundrechtspositionen versucht werden..."

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.

Bei der Übertragung nach § 13 DGUV Vorschrift 1 ist das Übertragungsdokument zwingend von den Verpflichteten zu unterschreiben. In den Diskussionen herrschte die Meinung vor, dass mit einer derartigen Unterschriftspflicht mit erhöhtem Widerstand der zu Verpflichtenden zu rechnen sei und man daher von dieser Übertragungsart Abstand nehmen sollte.

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. Bei dieser Variante wird mit geringerem Widerstand der Beauftragten gerechnet, da sie nicht als ArbeitgeberInnen angesprochen werden. 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. Das heißt, die grundsätzlich zu übernehmenden individuellen Pflichten und der jeweilige Zuständigkeitsbereich sind detailliert zu beschreiben sowie die Fachkunde der Beauftragten sicherzustellen.

Die Regelung von Zuständigkeiten im Arbeitsschutz sollte grundsätzlich bereits in den Berufungsverhandlungen berücksichtigt werden.

Die nachfolgende Tabelle (Abb. 1) stellt zusammenfassend die Varianten mit ihren zu berücksichtigenden Kriterien gegenüber.

Abb. 1 Übertragungsvarianten, Seite 1/3

Übertragung von Verantwortlichkeiten und Pflichten auf Grundlage von ...	
Regelungsaspekte	§ 35 BeamtStG (i.V.m. HS-Gesetz d. Landes) bei Beamten; § 106 GewO bei Angestellten
Zeilen-Nr.	Inhalte
1	<p>§ 13 Abs. 2 ArbSchG</p> <p>Inhalte</p> <p>Den Beauftragten wird die Arbeitgeberverantwortung im Rahmen des ArbSchG übertragen.</p> <p>Folgen</p> <p>Die Aufsichtsbehörde kann sich direkt an die Beauftragten wenden (z. B. im Rahmen von Ordnungswidrigkeiten und bei Straftatbeständen in Form von grob fahrlässigem oder vorsätzlichem Handeln). Es liegt im Ermessen der jeweiligen Aufsichtsbehörde, an wen sie sich wendet (Beauftragte/r und/oder Hochschulleitung).</p> <p>Inhalte</p> <p>Den Beauftragten werden in Form einer Dienstweisung Arbeitsschutzaufgaben übertragen, die in eigener Verantwortung wahrzunehmen sind.</p> <p>Folgen</p> <p>Die Aufsichtsbehörde wendet sich im Rahmen von Ordnungswidrigkeiten und bei Straftatbeständen in Form von grob fahrlässigem oder vorsätzlichem Handeln) grundsätzlich an den Arbeitgeber (Hochschulleitung) als Verantwortlichen. Der Arbeitgeber kann anschließend disziplinarisch gegen die Beauftragten vorgehen und/oder Regress erheben, wenn schuldhaftes Verhalten des Verpflichteten gegeben ist.</p>
2	<p>§ 35 BeamtStG (i.V.m. HS-Gesetz d. Landes) bei Beamten; § 106 GewO bei Angestellten</p> <p>Inhalte</p> <p>Sowohl mündliche als auch schriftliche Übertragung möglich. Aber Schriftform und Unterschrift des/der Auftragsgeberin wird empfohlen, damit die Organisation klar geregelt ist. Eine Gegenzeichnung der Beauftragten ist nicht erforderlich.</p> <p>Folgen</p> <p>Schriftform und Unterschrift des/der Auftraggeberin ist zwingend. Eine Gegenzeichnung der Beauftragten ist nicht erforderlich.</p> <p>Übertragungsform</p>

Abb. 1 Übertragungsvarianten, Seite 2/3

Übertragung von Verantwortlichkeiten und Pflichten auf Grundlage von ...				
Regelungsaspekte	§ 13 Abs. 2 ArbSchG			
Regelungsaspekte	§ 35 BeamStG (i.V.m. HS-Gesetz d. Landes) bei Beamten; § 106 GewO bei Angestellten			
Zellen-Nr.	Inhalte	Folgen	Inhalte	Folgen
3	Auswahlverantwortung Zuverlässigkeit und Fachkunde der Beauftragten müssen vor Übertragung sichergestellt sein. Fachkunde muss auf die mit den übertragenen Pflichten verbundenen konkreten Aufgaben bezogen sein.	Das BVerwG-Urteil stellt hohe und konkret gefasste Anforderungen an die Fachkundeprüfung. Man wird (zumindest bei Neuberufungen) kaum um eine verpflichtende Schulung vor der Übertragung an die Beauftragten herumkommen.	Arbeitgeber hat die Auswahlverantwortung, d. h. er darf Pflichten per Weisung nur an geeignete Personen delegieren. Er muss deshalb dafür sorgen, dass die Person die notwendige Fachkunde hat oder erhält.	Anforderungen an Fachkundeprüfung sind rechtlich nicht so konkret gefasst wie im BVerwG-Urteil zur Übertragung nach § 13 Abs. 2. Deshalb besteht möglicherweise ein größerer Freiraum bei der Prüfung und Vermittlung der Fachkunde (ggf. "gleitende" Vermittlung möglich).
4	Benennung Pflichten, Aufgaben Pflichten müssen konkret benannt und beschrieben sein.	Der Bestimmtheitsgrundsatz der Übertragung muss erfüllt sein. U. a. darf es keine Überschneidungen mit anderen Zuständigkeitsbereichen sowie Lücken zwischen Zuständigkeitsbereichen geben.	Pflichten müssen konkret benannt und beschrieben sein.	Die Hochschulleitung hat die Organisations- und Auswahlverantwortung. U. a. darf es keine Überschneidungen mit anderen Zuständigkeitsbereichen sowie Lücken zwischen den Zuständigkeitsbereichen geben.
5	Definition Verantwortungsbereich Verantwortungsbereich (zugeordnete Räume, Personen) muss eindeutig definiert sein.	Ansonsten würde die Hochschulleitung (z. B. bei Ordnungswidrigkeitsverfahren) wegen eines Organisationsverschuldens trotz übertragener AG-Verantwortung zur Verantwortung gezogen werden.	Verantwortungsbereich (zugeordnete Räume, Personen) muss eindeutig definiert sein. Festlegung der Weisungsbefugnisse und ggf. von Beauftragten zu ergreifende Maßnahmen. Zuweisung von Mitteln (z. B. Finanzen, Instrumente).	
6	Rechte zur Wahrnehmung der übertragenen Pflichten Zuweisung von Mitteln (z. B. Finanzen, Instrumente).			

Abb. 1 Übertragungsvarianten, Seite 3/3

Übertragung von Verantwortlichkeiten und Pflichten auf Grundlage von ...		
Regelungsaspekte	§ 13 Abs. 2 ArbSchG	
Regelungsaspekte	§ 35 BeamtStG (i.V.m. HS-Gesetz d. Landes) bei Beamten; § 106 GewO bei Angestellten	
Regelungsaspekte	§ 106 GewO bei Angestellten	
Inhalte	Inhalte	
Inhalte	Folgen	
Folgen	Folgen	
7	<p>Ordnungswidrigkeitenrecht</p> <p>Eine Pflichtenübertragung bezieht sich lediglich auf das Ordnungswidrigkeitenrecht</p> <p>siehe Zeile 1</p>	<p>Unabhängig von einer Dienstabweisung tritt die Aufsichtsbehörde an den Arbeitgeber als Verantwortlichen heran (siehe Zeile 1).</p> <p>siehe Zeile 1</p>
9	<p>Vorteile</p> <p>Die Beauftragten sind Adressaten für aufsichtsbehördliche Maßnahmen. Damit ist die unmittelbare Inanspruchnahme der Personen möglich, die den Arbeitsprozess bestimmen und die arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben konkret wahrnehmen (die tatsächliche Inanspruchnahme liegt aber im Ermessensspielraum der Behörde).</p>	<p>Die im BVerwG-Urteil formulierten Anforderungen an eine Übertragung von Arbeitgeberpflichten beziehen sich lediglich auf eine Übertragung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG. Daher sind sie nicht zwingend bei einer Dienstabweisung anzuwenden. Ihre grundsätzliche Anwendung empfiehlt sich aber, um Organisationsklarheit zu erreichen.</p>
10	<p>Nachteile</p> <p>Hohe Anforderungen an die Bestimmtheit der Übertragung und an den Aufbau einer "geeigneten Organisation" durch die Hochschulleitung.</p> <p>Bei einer Übertragung nach § 13 Abs. 2 ist mit erhöhtem Widerstand bei den Beauftragten zu rechnen. Ggf. sollte eine derartige Übertragung nur für LeiterInnen von Bereichen mit besonderem Gefährdungspotenzial in Erwägung gezogen werden.</p>	<p>Adressat für die Aufsichtsbehörde bei ordnungsrechtlichen Maßnahmen ist immer der Arbeitgeber (Hochschulleitung).</p>

3.3 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 Sicherheitsfachkraft und ProfessorIn erfolgen. Auch E-Learning-Tools und Informations-/Managementsysteme, wie z. B. das Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz-Managementsystem (AGUM), können hierbei begleitend unterstützen.

Die Vermittlung der Fachkunde bezieht sich inhaltlich auf die Vermittlung der jeweiligen Arbeitsschutzabläufe/-verfahren an der Hochschule. Bsp.: Es geht nicht darum, einem Wissenschaftler für Lasertechnik die Gefahren und das Fachwissen zu Laserstrahlen zu vermitteln, sondern wie das hochschulinterne Verfahren zur Ermittlung der Gefährdungen festgelegt ist. Im Zentrum der Sicherstellung von Fachkunde sollte nicht das persönliche Wissen der Beauftragten stehen, sondern deren Pflicht in ihrer jeweiligen Organisationseinheit „Fachkundigkeit zu organisieren“; d. h. geeignete MitarbeiterInnen zu haben, die sich fachlich in der Beurteilung von Gefährdungslagen auskennen.

Der Umfang der zu vermittelnden Fachkunde ist abhängig von den übertragenen Pflichten und (Vor)Kenntnissen des/der WissenschaftlerIn zu bemessen. Es empfiehlt sich, entsprechende Zielgruppen zu definieren und die Fachkunde differenziert zu vermitteln. Eine Erfolgskontrolle nach Vermittlung der Fachkunde wird von den Diskussionsteilnehmenden als nicht zielführend und praxisnah für die Umsetzung angesehen (falls eine Übertragung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG angewendet wird, halten einige Teilnehmende eine Erfolgskontrolle jedoch für zwingend erforderlich).

3.4 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, u. a. verursacht durch starke Personalfluktuaton und ständige Nutzungsänderungen mit daraus resultierenden baulichen Maßnahmen.

Das bedeutet, eine starre Verknüpfung der Pflichtenübertragung mit der Beschreibung des Zuständigkeitsbereichs (Räume, Personal, Ausstattung) wäre wenig praxisgerecht. Als Lösung wird daher ein dynamisches Verfahren präferiert. Der aktuelle Zuschnitt des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs wird über IT-Systeme geführt. Entweder werden die Beauftragten in festgelegten Abständen oder bei Änderungen über den aktuellen Stand informiert oder sie bekommen einen direkten Zugang in die entsprechenden IT-Systeme.

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. Wichtig in diesem Zusammenhang ist es, insbesondere auch folgende Verantwortlichkeiten von Hochschulleitung und ProfessorInnen eindeutig zu klären:

- Der Hochschulleitung fällt die Verantwortung für Gebäudehülle und Gebäudeteile (wie z. B. Beleuchtungsanlagen, Medienversorgung) zu;
- ProfessorInnen tragen die Verantwortung für die bestimmungsgemäße Nutzung der Labor- und Werkstatteinrichtungen, für den Einsatz von Gefahrstoffen, für den Einsatz von

Anlagen und Geräten, deren Beschaffung die Institute veranlasst haben sowie für die Einhaltung der Wartungsintervalle und der Prüffristen für diese Anlagen.

Bei Nutzung von Räumlichkeiten durch mehrere ProfessorInnen ist eine hauptverantwortliche Person zu bestimmen.

3.5 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. Notwendig ist ein kontinuierlich laufendes Unterstützungsangebot an den Empfängerkreis, wie die übertragenen Pflichten erfüllt werden können (z. B. Schulungsangebot, Informationsangebot, AGUM, Beratungsangebot durch Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa)).

Beauftragte der 1. Ebene (z. B. ProfessorInnen, Leitungen von Einrichtungen) können bestimmte Aufgaben an geeignete Personen in ihrem Zuständigkeitsbereich schriftlich weiterdelegieren (z. B. an die Leitung gemeinsam genutzter Gerätelabore, Laborleitung, Leitung Chemikalienlager), bleiben aber in der Verantwortung (Auswahl- und Kontrollverantwortung). Dabei handelt es sich nicht um eine Kettendelegation (Arbeitgeberverantwortung) sondern lediglich um eine Aufgabenübertragung.

4 Ressourcen

Die Vorbereitung, Koordination, Einführung und Betreuung der Pflichtenübertragung im laufenden Betrieb erfordern einen erheblichen Ressourceneinsatz (Zeit, Personal, Koordination), sowohl auf Seiten der Zentralen Hochschulverwaltung als auch in den wissenschaftlichen Bereichen. 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 AkteurInnen. In den Diskussionen kam noch einmal deutlich zum Ausdruck, dass eine intensive Auseinandersetzung mit den Führungskräften, möglichst im direkten Austausch, unverzichtbar ist.

5 Beispiele aus der Praxis

5.1 Handlungshilfe zur Pflichtenübertragung für Hochschulen in NRW

Die Handlungshilfe interpretiert das Urteil des BVerwG für die Praxis und gibt grundsätzliche Hilfestellungen für die Prozessumsetzung.

5.2 Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz-Managementsystem (AGUM)

Die Pflichtenübertragung kann durch ein zentrales und verbindlich eingeführtes Informations-/Managementsystems zur Arbeitsschutzorganisation unterstützt werden. Das im Hochschulbereich bereits seit Jahren häufig eingesetzte AGUM stellt ein gutes Beispiel für eine zentrale Informationsplattform, bzw. in entsprechender Ausbaustufe auch als Managementsystem, dar.

5.3 Prozessablauf und Verantwortungsmatrix von HIS-HE

Es wird dargestellt, welche beispielhaften Prozessschritte und deren Abfolge bei der Entwicklung und Einführung einer Pflichtenübertragung grundsätzlich zu berücksichtigen sind (siehe Anlage 1).

In einer beispielhaften Verantwortungsmatrix (siehe Anlage 2) werden die durchzuführenden Pflichten im Arbeitsschutz aufgelistet und die wahrzunehmenden Funktionen den jeweiligen Beteiligten zugeordnet (Beauftragte, UnterstützerInnen, zu Informierende etc.). Die Gesamtmatrix dient zur zentralen Übersicht. Ein auf die/den jeweiligen Beauftragte/n (bzw. gleichartige Zielgruppe) zugeschnittener Ausschnitt könnte als Anhang der Pflichtenübertragung dienen. Eine hochschulspezifische Anpassung und Ergänzung ist notwendig.

5.4 Konkrete Einzelbeispiele von Good-Practice für die Umsetzung von Teilaspekten der Pflichtenübertragung (kein Anspruch auf Vollständigkeit)

- Durchführung von Systemaudits: In einem festgelegten Turnus werden Systemaudits hinsichtlich des Arbeitsschutzes u. a. mit Fragen zur Wahrnehmung der Arbeitsschutzorganisation im jeweiligen Bereich durchgeführt und dokumentiert.
- Verbindliche, in AGUM integrierte E-Learning-Module zur Erlangung der Fachkunde
- Bei neuberufenen ProfessorInnen erfolgte eine (Pflicht)Vorstellung des Arbeitsschutzmanagementsystems an der Universität durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit im Rahmen des vor-Ort-Besuches.
- Für ProfessorInnen aus einem anderen Kulturkreis hat sich ein TutorInnensystem bewährt, um hier zum Verständnis des Systems beizutragen.
- In gemeinsamen Workshops mit den DekanInnen, GeschäftsführerInnen der Fachbereiche sowie den LeiterInnen aus der Hochschulverwaltung wurde die Zuständigkeit für konkrete Arbeitgeberpflichten und zugeordnete Bereiche geklärt. Auch die Schnittstellen zum Gebäudemanagement wurden erörtert. Das Ergebnis war eine detaillierte Aufstellung und Zuordnung der Arbeitgeberpflichten zum Arbeitsschutz.

6 Resümee

Die Teilnehmenden sind 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. Werden die Arbeitsschutzaufgaben ernst genommen, dann stellen sich diese Fragen auch bei der Höhe und Struktur des Budgets der jeweiligen Professur.³

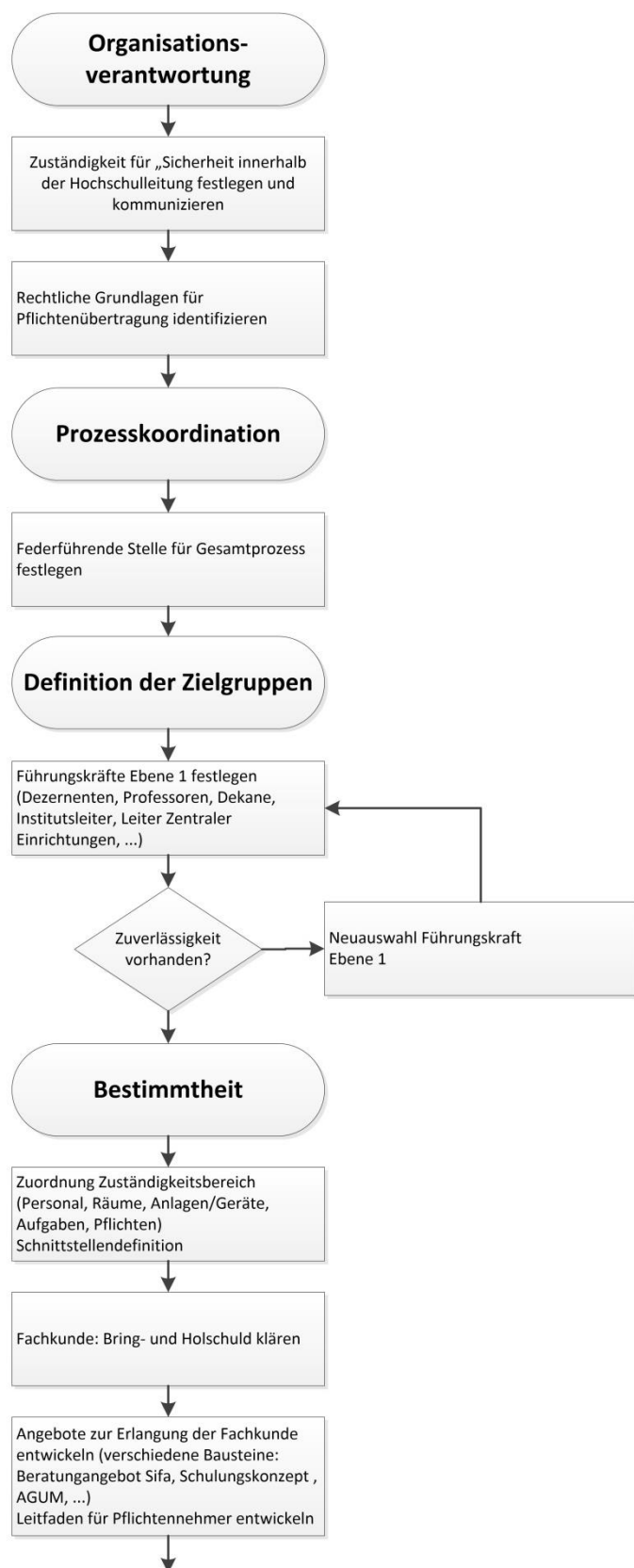
Die Notwendigkeit einer aktiven Pflichtenübertragung ist in der Diskussion des Teilnehmerkreises unumstritten. Wie genau der Arbeitsschutz durch Weisungen oder auch durch die Delegation nach § 13 Abs. 2 ArbSchG organisiert wird, müssen dabei die Hochschulen nach Aufwand, Nutzen und Akzeptanz individuell abzuwägen. Wählt man die Delegation nach § 13 Abs. 2 ArbSchG, muss man die hohen Anforderungen an die Zuverlässigkeit, die Fachkunde der Person und die Bestimmtheit der Aufgabenübertragung berücksichtigen.

Es sprechen auch gute Gründe dafür, an den jeweiligen Hochschulstandorten zwischen den einzelnen ProfessorInnengruppen zu differenzieren. ChemikerInnen mit Laborverantwortlichkeit werden regelmäßig andere Aufgaben wahrzunehmen haben, als GeisteswissenschaftlerInnen mit geringer Personalverantwortung und wenig Berührung zu gefahrgeneigten Tätigkeiten, Arbeitsmitteln und Räumlichkeiten. Insgesamt dürfte es ratsam sein, unabhängig welche Wege beschritten werden, frühzeitig mit den Verantwortlichen zu kommunizieren und diese ggf. aktiv in den Arbeitsschutz einzubinden.

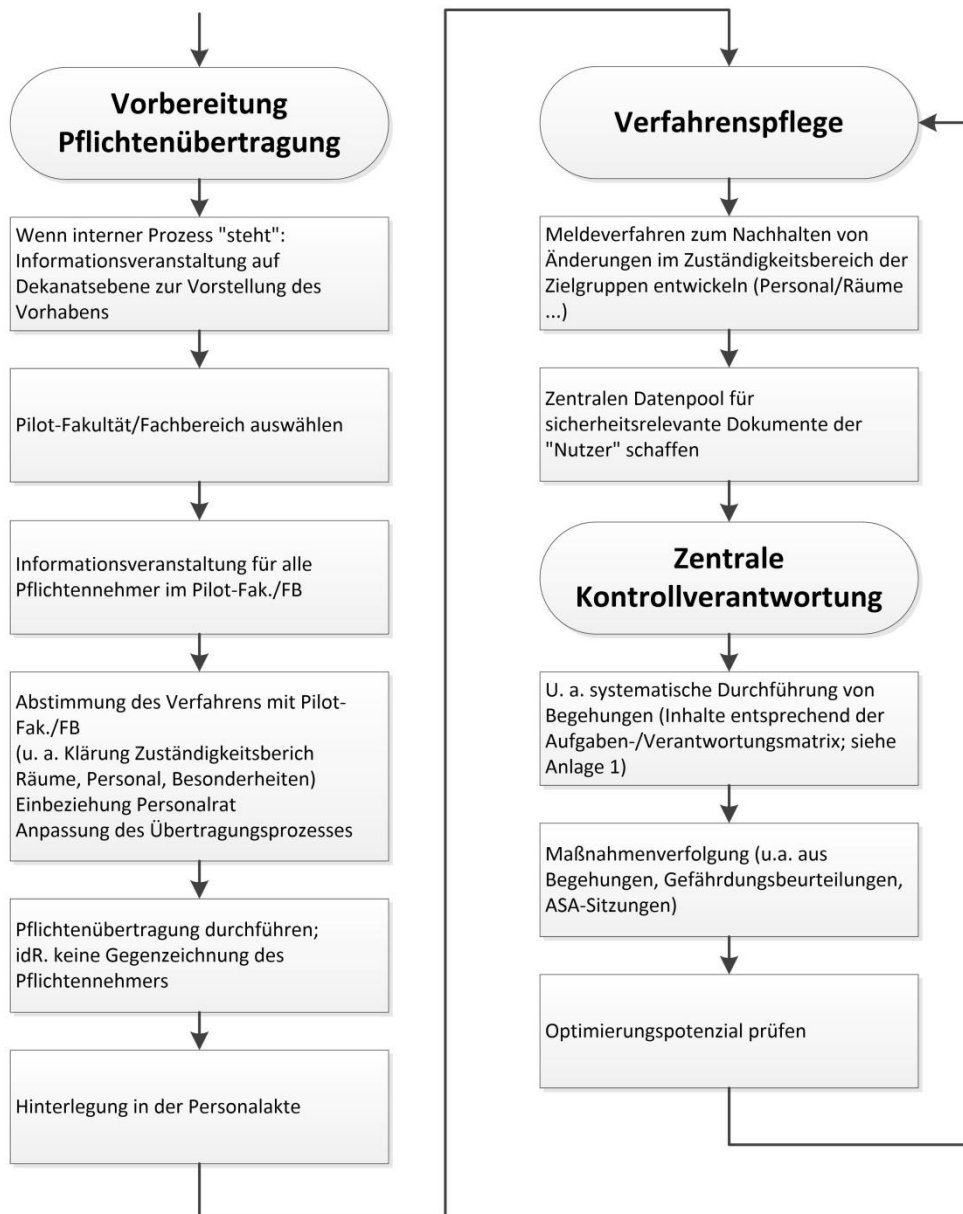
In der Diskussion wurde deutlich, dass die einzelnen Verantwortlichkeitsbereiche zwischen Leitungsebene und Führungskräften transparent und rechtsverbindlich geklärt werden müssen. Dies gilt unabhängig vom gewählten Übertragungsweg. Die Organisationsverantwortung und die ordnungsrechtliche Verantwortlichkeit liegen dabei immer in der Hochschulleitungsebene.

³ vgl. hierzu Kothe, in: Kothe/Faber/Feldhoff: Gesamtes Arbeitsschutzrecht. 2. Auflage 2018, § 13 ArbSchG Rn. 27).

Anlage 1 Prozess Pflichtenübertragung (beispielhaft) Seite 1/2



Anlage 1 Prozess Pflichtenübertragung (beispielhaft) Seite 2/2



Anlage 2 Verantwortungsmatrix (beispielhaft, zu ergänzen) Seite 1/5

Tätigkeiten (= Pflichten)	Rhythmus	Verantwortung (Organisation der Durchführung von Tätigkeiten)				Unterstützung		Bemerkung	Verweis auf weitere Dokumente
		1. HS-Leitung	2. Beauftragte Personen im Arbeitsschutz (= Führungskraft)	3. Funktionsträger	Sifa/BA	weitere			
Übergreifend									
Kanzer(in)		2.1.1 Prof. für Natur-/Technik	2.1.2 Prof. für Geistes-/Gesellschaftsw.	2.2. LeiterIn von Hochschulinrichtungen	2.3. Dezentralen in der Hochschulverwaltung	3.1. DekanIn	3.2. InstitutleiterIn		
Sorge zu tragen, dass die sicherheitstechnische Organisation der Arbeitsabläufe entsprechend den Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes umgesetzt werden.									
Sorge zu tragen, dass ausschließlich sichere Arbeitsmittel zum Einsatz kommen (u.a. siehe Bereich "Prüfungen")									
Sicherheitsbeauftragte benennen & bestellen	einmalig und bei Personalwechsel								
Sicherheitsbeauftragte (regelmäßig) schulen	regelmäßig								
Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch gestalten	einmalig und bei Veränderungen								
Einhaltung von Beschäftigungsbeschränkungen für Jugendliche sowie werdende und stillende Mütter									
Persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung stellen	laufend								
Meldung von Arbeits- und Dienstunfällen; Führen des Verbandsbuches	bei Bedarf								
Koordination des Fremdfirmeneinsatzes (u. a. Unterweisung)									

Anlage 2 Verantwortungsmatrix (beispielhaft, zu ergänzen) Seite 2/5

Tätigkeiten (= Pflichten)	Rhythmus	Verantwortung (Organisation der Durchführung von Tätigkeiten)						Unterstützung		Bemerkung	Verweis auf weitere Dokumente		
		1. HS- Leitung	2. Beauftragte Personen im Arbeitsschutz (= Führungskraft)	3. Funktions-träger	Sifa/BA	weitere							
		Kanzler(in)	2.1.1 Prof. für Naturw./Technik	2.1.2 Prof. für Geistes-/Gesellschaftsw.)	2.2. Lehren von Hochschuleinrichtungen	2.3. Dezentral in der Hochschülerverwaltung	3.1. DekanIn	3.2. Instituslehrn					
Gefährdungsbeurteilung													
Grundsätzliche Pflicht der Erstellung	einmalig und bei Veränderungen hinsichtlich der Tätigkeiten												
Festlegung "wer macht was?"	einmalig												Festlegung der Aufbau- und Ablauforganisation; Organisationsverantwortung wahrnehmen
Methodik der Aufnahme und Dokumentation erarbeiten (z.B. Vorlage, Datenbank)	einmalig												
Gefährdungen ermitteln und beurteilen; konkrete Erstellung der Gefährdungsbeurteilung	einmalig und bei Veränderungen								x (Unterstützung/ Beratung: Methodik & Fachwissen, Vorlagen & Beispiele)				
Maßnahmen (baulich, technisch, organisatorisch) festlegen, organisieren und Umsetzung organisieren	einmalig								x (unterbreiten von Maßnahmen-vorschlägen)				
Betriebsanweisungen für Tätigkeiten, Arbeitsmittel und Gefahrstoffe erstellen	einmalig												
Unterweisung der Mitarbeitenden und Studierenden	jährlich												
Anschaffung von PSA, Prüfung auf Funktionsfähigkeit und das diese getragen wird.													
Anweisungen (Maßnahmen: z.B. Unterweisung, Betriebsanweisung) einhalten	laufend												
Abweichungen feststellen und Maßnahmen zu deren Beseitigung einleiten.	laufend												

Anlage 2 Verantwortungsmatrix (beispielhaft, zu ergänzen) Seite 3/5

Tätigkeiten (= Pflichten)	Rhythmus	Verantwortung (Organisation der Durchführung von Tätigkeiten)				Unterstützung		Bemerkung	Verweis auf weitere Dokumente	
		1. HS-Leitung	2. Beauftragte Personen im Arbeitsschutz (= Führungskraft)	3. Funktions-träger	Sifa/BA	weitere				
regelmäßige Begehungen durchführen und ggf. Verbesserungs- und Korrekturmaßnahmen einleiten	laufend	Kanzler(in)	2.1.1 Prof. für Naturw./Technik	2.1.2 Prof. für Geistes-/Gesellschaftsw.)	2.2. LeiterIn von Hochschulinrichtungen	2.3. DezenternIn in der Hochschulverwaltung	3.1. DekanIn	3.2. InstitusleiterIn		Wahrnehmung der Kontroll-/Aufsichtsverantwortung
Feststellung des Bedarfs an Pflicht- und Angebotsvorsorge										
Feststellung des Bedarfs an Pflicht- und Angebotsvorsorge	einmalig		arbeitsmedizinische Vorsorge							
Veranlassung der arbeitsmedizinischen Vorsorge (Meldung der Personen an den Betriebsarzt)										
Durchführung der arbeitsmed. Vorsorge										
Nachhaltung der Termine	laufend									
Ersthelfer benennen	einmalig und bei Personenwechsel		Erste Hilfe und Notfallorganisation (=einrichtungen)							
Ersthelfer bestellen										
Organisation Ersthelferschulung										
Ersthelfer (regelmäßig) schulen:										
Nachhaltung der Termine	zweijährlich									
Verbandskästen bereitstellen	einmalig									
Verbandskästen überprüfen	jährlich									
Studierende zu Beginn der Lehrveranstaltung auf Fluchtwege und Rettungswege hinweisen										
Brandschutzhelfer benennen	einmalig und bei Personenwechsel									
Brandschutzhelfer bestellen										
Brandschutzhelfer (regelmäßig) schulen	regelmäßig									
Organisation Brandschutzhelferschulung										

Anlage 2 Verantwortungsmatrix (beispielhaft, zu ergänzen) Seite 4/5

Tätigkeiten (= Pflichten)	Rhythmus	Verantwortung (Organisation der Durchführung von Tätigkeiten)						Unterstützung		Bemerkung	Verweis auf weitere Dokumente
		1. HS-Leitung	2. Beauftragte Personen im Arbeitsschutz (= Führungskraft)	2.1 Prof. für Geistes-	2.2. LeiterIn von Hochschulinrichtungen	2.3. DezernentIn in der Hochschulverwaltung	3. Funktions-träger	Sifa/BA	weitere		
Feuerlöscher (in ausreichender Art und Zahl) bereitstellen	einmalig und bei baulichen Veränderungen/Nutzungsänderungen	KanzerIn)	2.1.1 Prof. für Naturw./Technik	2.1.2 Prof. für Geistes-	2.2. LeiterIn von Hochschulinrichtungen	2.3. DezernentIn in der Hochschulverwaltung	3.1 DekanIn	3.2 InststusleiterIn			
Feuerlöscher regelmäßig prüfen	zweijährlich										
Flucht- und Rettungswege ausweisen und Pläne erstellen	einmalig und bei baulichen Veränderungen/Nutzungsänderungen										
Freihaltung von Flucht- und Rettungswegen prüfen	laufend										
Planung und Durchführung von Evakuierungsübungen											
Augen- und Notduschen bereitstellen	einmalig und bei baulichen Veränderungen/Nutzungsänderungen										
Augen- und Notduschen regelmäßig überprüfen											
Prüfungen											
Prüfung von elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln (ortsveränderlich/ortsfest) organisieren	nach festgelegter Prüffrist										
Druckbehälterprüfung organisieren & durchführen											
Digestorienprüfung organisieren & durchführen											
Sicherheitsschranke für entzündliche Flüssigkeiten organisieren & durchführen											
Prüfung der (weiteren) Arbeitsmittel organisieren	laufend										

Anlage 2 Verantwortungsmatrix (beispielhaft, zu ergänzen) Seite 5/5

Tätigkeiten (= Pflichten)	Rhythmus	Verantwortung (Organisation der Durchführung von Tätigkeiten)				Unterstützung		Bemerkung	Verweis auf weitere Dokumente
		1. HS-Leitung	2. Beauftragte Personen im Arbeitsschutz (= Führungskraft)	3. Funktions-träger	Sifa/BA	weitere			
Prüfung Sicherheitseinrichtungen (Brandschutzanlagen, Sicherheitsbeleuchtung, Aufzüge, weitere prüfpflichtige Anlagen, ...)		Kanzer(in)	2.1.1 Prof. für Naturw./Technik	2.2. LehrerIn von Hochschulinrichtungen	2.3. Dezentralverwaltung	3.1 DekanIn	3.2 InstitutleiterIn		
Einsatz von Gefahrstoffen									
Erstellung und Pflege des Gefahrstoffkatasters									
Beurteilung der Gefährdungen und Maßnahmenplanung sowie Durchführung gemäß Bereich "Gefährdungsbeurteilung"									
Einsatz von Laser									
Laserschutzbeauftragten benennen, bestellen und aus-/weiterbilden	einmalig und bei Personalwechsel								
Einsatz von biologischen Arbeitsstoffen									
Tätigkeiten mit biologischen Stoffen anzeigen/Erlaubnis einholen (Rücksprache mit Beauftragten für biologische Sicherheit, wenn benannt)	einmalig und bei Änderungen								
Gentechnik									
Projekt genehmigen	einmalig und bei Änderungen								
Projektleiter und Beauftragten für Biologische Sicherheit benennen und bestellen	einmalig und bei Personalwechsel								
Strahlenschutz									
Röntgeneignung beantragen	einmalig								
Strahlenquelle (ionisierende Strahlung anzeigen)									
Strahlenschutzbeauftragten benennen, bestellen und schulen	einmalig und bei Personalwechsel (Schulung alle 5 Jahre)								

Anlage 3 An den drei Fachgesprächen zeitweise beteiligte Personen

- Dr. Hans Joachim Grumbach (Unfallkasse NRW)
- Sascha Sven Noack (Deutscher Hochschulverband)
- Dr. Hubert Mücke (Hochschullehrerbund)
- Klaus-Joachim Scheunert (TU Hamburg)
- Petra Grothe (Universität Hamburg)
- Urte Ketelhön, Ingo Holzkamm, Friedrich Stratmann, Joachim Müller (HIS-Institut für Hochschulentwicklung e. V.)
- Dr. Dieter Szewczyk (Bergische Universität Wuppertal)
- Jutta Busch (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung)
- Dr. Stefanie Buchmann (Friedrich Schiller Universität Jena)
- Helmut Köstermenke (Hochschule Ruhr West)
- Ralf Winkler (Leibniz Universität Hannover)
- Dietmar Funk (Unfallkasse Baden-Württemberg)
- Dieter Kaufmann (Universität Ulm)
- Robert Strecker (Universität Augsburg)

Herausgeber:

HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V.

Goseriede 13a | 30159 Hannover | www.his-he.de

Tel.: +49(0)511 16 99 29-60 | Fax: +49(0)511 16 99 29-64

Geschäftsführender Vorstand:

Ralf Tegtmeyer

Vorstandsvorsitzender:

MDgt Carsten Mühlenmeier

Registergericht:

Amtsgericht Hannover | VR 202296

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:

DE297391080

Verantwortlich:

Ralf Tegtmeyer

Hinweis gemäß § 33 Datenschutzgesetz (BDSG):

Die für den Versand erforderlichen Daten (Name, Anschrift) werden elektronisch gespeichert.

ISBN 978-3-9818817-6-9

