

Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz

Rechtliche Grundlagen und praktische Umsetzung

Ute Kahl
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Mediatorin
 Arbeitnehmeranwälte Hannover



- Vorstellung, Ziel des Vortrags
- Leitfrage: Welche Pflichten kann ich übertragen – und was ist dabei zu beachten?



BVerwG-Urteil „Professoren / Dekane“ (23. Juni 2016, Az. 2 C 18.15)

Sachverhalt

- An einer Universität wurden den Hochschullehrern und Dekanen umfassende arbeitsschutzrechtliche Pflichten übertragen, z. B. Kontrolle, Unterweisung, Überwachung usw.
- Die Formulierungen in den Übertragungsverfügungen waren sehr allgemein gehalten, ohne präzise Zuordnung zu konkreten Räumen, Geräten oder Abläufen.
- Die beauftragten Personen (Professoren / Dekane) klagten gegen diese Übertragung.



Entscheidung

- Das Bundesverwaltungsgericht betonte, dass eine Pflichtenübertragung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG schriftlich erfolgen muss und hinreichend bestimmt sein.
- Wenn mehrere Personen Pflichten erhalten, müssen Zuständigkeitsbereiche klar abgegrenzt sein.
- Die beauftragte Person muss über Fachkunde bezogen auf die übertragenen Aufgaben verfügen — nicht pauschal über allgemeine Kenntnisse.
- Die allgemeine oder zu weit gefasste Übertragung von Pflichten reicht nicht; eine knappe pauschale Übernahme ohne genaue Zuordnung ist unzulässig.



Erkenntnis für die Praxis

- Übertragungen müssen konkret sein (z. B. „in Gebäude A, Labor 3: Prüfung der Laborsicherheitsvorschriften, Dokumentation und Unterweisung“), nicht pauschal „Sicherheitsverantwortung im gesamten Institut“.
- Die Übertragung „an alle Professoren“ als Einheit – ohne Zuordnung von Räumen, Anlagen oder Fristen – war zu unbestimmt und deswegen nicht rechtlich haltbar.
- Dieser Fall ist ein Warnbeispiel, wie man nicht delegieren sollte.



Rechtsquelle	Inhalt / Regelung	Praktische Bedeutung für Pflichtenübertragung
ArbSchG § 3	Grundpflichten des Arbeitgebers für Sicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeitgeber trägt die Gesamtverantwortung, auch wenn er Aufgaben überträgt
ArbSchG § 7	Übertragung von Aufgaben an zuverlässige, fachkundige Personen	Rechtliche Grundlage für die Delegation von Arbeitsschutzpflichten
ArbSchG § 13	Verantwortliche Personen (Arbeitgeber, Organe, beauftragte Personen)	Beauftragte übernehmen Verantwortung – Entlastung des Arbeitgebers nur bei sorgfältiger Auswahl und Kontrolle
DGUV Vorschrift 1 § 13	Beauftragung zuverlässiger, fachkundiger Personen mit notwendigen Befugnissen und Mitteln	Praktische Konkretisierung der Pflichtenübertragung im betrieblichen Alltag



§ 3 ArSchG – Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) **Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.** Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. **für eine geeignete Organisation zu sorgen** und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie
2. Vorkehrungen zu treffen, daß die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

(3) **Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.**



§ 13 DGUV Pflichtenübertragung

Der Unternehmer kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm nach Unfallverhütungsvorschriften obliegende Aufgaben in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Die Beauftragung muss den Verantwortungsbereich und Befugnisse festlegen und ist vom Beauftragten zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung der Beauftragung ist ihm auszuhändigen.



§ 13 ArbSchG Verantwortliche Personen

(1) Verantwortlich für die Erfüllung der sich aus diesem Abschnitt ergebenden Pflichten sind neben dem Arbeitgeber

1. sein gesetzlicher Vertreter,
2. das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person,
3. der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personenhandelsgesellschaft,
4. Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse,
5. sonstige nach Absatz 2 oder nach einer auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnung oder nach einer Unfallverhütungsvorschrift verpflichtete Personen im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse.

(2) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen.



§ 7 ArbSchG

Bei der Übertragung von Aufgaben auf Beschäftigte hat der Arbeitgeber **je nach Art der Tätigkeiten** zu berücksichtigen, ob die Beschäftigten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten.



Für den Bereich des Arbeitsschutzgesetzes ergibt sich **der Grundsatz der primären Verantwortung des Arbeitgebers** aus § 3 Abs. 1 S. 1 ArbSchG, an dessen Regelung die Vorschrift des § 13 Abs. 1 anknüpft.

§ 13 regelt, dass für den Arbeitsschutz im Betrieb bzw. Unternehmen außer dem Arbeitgeber auch **dritte Personen** öffentlich-rechtlich verantwortlich sein können.



Bei der rechtlichen Verantwortung für die Einhaltung und Durchführung des Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsrechts im Betrieb bzw. Unternehmen ist zwischen der

- **öffentlich-rechtlichen bzw. verwaltungsrechtlichen,**
- **der straf- und ordnungswidrigkeitsrechtlichen sowie**
- **der zivilrechtlichen Verantwortung** zu unterscheiden.



Regelungsgegenstand des § 13 ArbSchG ist allein die öffentlich-rechtliche bzw. verwaltungsrechtliche Verantwortung für den Arbeitsschutz:

Wer ist für die Einhaltung und Durchführung der öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften gegenüber den zuständigen Aufsichtsbehörden des Staates (Ämter für Arbeitsschutz, Gewerbeaufsichtsämter) verantwortlich ist, d. h. wer kommt als Adressat für behördliche Anordnungen und Zwangsmaßnahmen in Betracht?



Nach **§ 22 Abs. 3 Satz 1 ArbSchG** kann die zuständige Behörde im Einzelfall anordnen, welche Maßnahmen der Arbeitgeber "und die verantwortlichen Personen" zu treffen haben.

Der Vollzug derartiger Anordnungen ist nach § 25 Abs. 1 Nr. 2a) ArbSchG **bußgeldbewehrt** und im Falle der beharrlichen Wiederholung mit **Freiheitsstrafe** bis zu einem Jahr bedroht (§ 26 Nr. 1 ArbSchG).



Der Arbeitgeber hat gemäß § 7 ArbSchG

- die Befähigung des Beschäftigten
 - **bei der Übertragung von Aufgaben** auf Beschäftigte und
 - **je nach Art der Tätigkeit**
 - in Bezug auf die **Einhaltung** der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz
 - **bei der Aufgabenerfüllung** zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen
- zu berücksichtigen.



§ 7 ArbSchG dient unmittelbar dem Schutz der Beschäftigten vor Gefahren am Arbeitsplatz und spricht ein **Verbot der Beschäftigung von unbefähigten Mitarbeitern** aus.

Kommt der Arbeitgeber zum Ergebnis, dass der Beschäftigte die für die ausgeübte Tätigkeit notwendige Befähigung nicht oder nicht mehr besitzt, so ist der Arbeitgeber gehalten, den Beschäftigten nicht am vorgesehenen Arbeitsplatz einzusetzen.



§ 7 dient aber nicht allein dem Schutz des einzelnen Beschäftigten, sondern vielmehr auch dem **Schutz der anderen Beschäftigten und Dritten.**

Der **Arbeitgeber ist Normadressat** (§ 2 Abs. 3); ebenso die in § 13 genannten **sog. Verantwortlichen Personen.**



Zur **Bestimmung der Befähigung i. S. d. § 7** und der für den Arbeitgeber bestehenden Verpflichtungen müssen **drei Ebenen** unterschieden werden:

1. Ebene: abstraktes Wissen um Schutzvorschriften und angeordnete Schutzmaßnahmen unter dem Aspekt der Bedeutung des betrieblichen Arbeitsschutzes (**Berufsausbildung**),
2. Ebene: konkretes Wissen und Verstehen von Schutzvorschriften und angeordneten Schutzmaßnahmen hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeit und (**Unterweisung**)
3. Ebene: **subjektive Möglichkeit**, bekannte und verstandene Schutzvorschriften und angeordnete Schutzmaßnahmen jederzeit einhalten und umsetzen zu können
und die **Zuverlässigkeit**.



Prinzip der Pflichtenübertragung



Arbeitgeber bleibt **Gesamtverantwortlicher**

Ziele: Klare Zuständigkeiten, Vermeidung von Organisationsverschulden

Rechtssichere Voraussetzungen: Schriftlich, geeignet, befugt, kontrolliert.



Musterformular (GDA-OrgaCheck)

Typische übertragbare Pflichten:

- Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen
- Organisation von Unterweisungen
- Überwachung von PSA-Nutzung
- Zusammenarbeit mit Fachkraft für Arbeitssicherheit.



Grenzen:

- Grundlegende Organisationsentscheidungen

Kontroll- und Dokumentationspflichten:

- Regelmäßige Berichte, interne Audits

Ziele der Übertragung:

- Praktische Umsetzung im Betrieb, klare Zuständigkeiten, Vermeidung von Organisationsverschulden.



Risiken bei fehlender bzw. fehlerhafter Übertragung



- **Zivilrechtliche Haftung** (Schadenersatz) z.B. gemäß §§ 618, 823, 831 BGB: Haftung bei Auswahlverschulden)
- **Straf- und ordnungswidrigkeitenrechtliche Risiken** (Fahrlässigkeit, Verantwortlichkeit durch Unterlassen, Organisationsverschulden) z.B. gemäß §§ 14, 13, 222, 229 StGB, §§ 8, 9, 30, 130 OWiG



Fazit & Handlungsempfehlungen



Schriftlichkeit

Die Übertragung muss schriftlich niedergelegt sein, damit Klarheit und Nachweisbarkeit gegeben sind (vgl. BVerwG).

Präzisierung & Bestimmtheit

„Überwachung von Sicherheit“ reicht nicht; zutreffend sind Aussagen wie „Überprüfung der PSA-Verfügbarkeit in Abteilung X, wöchentlich“ etc.

Fachkunde & Eignung

Die beauftragte Person muss nachweislich über Kenntnisse verfügen, die zu den übertragenen Aufgaben passen.

Zuständigkeitsabgrenzung

Wenn mehrere Personen Pflichten erhalten, sind die Grenzen zwischen Zuständigkeiten klar zu regeln.



Fazit & Handlungsempfehlungen



Befugnisse & Mittelzugang

Die Person muss Entscheidungsspielräume, Zugriff auf Informationen, Ressourcen und Weisungsbefugnis haben.

Fortbildung / Aktualisierung

Regelmäßige Schulungen und fachliche Aktualisierung müssen vorgesehen sein.

Kontrolle und Überwachung durch den Arbeitgeber

Stichproben, Berichte oder Audits zur Kontrolle der Umsetzung sind unerlässlich – eine Delegation befreit nicht von dieser Pflicht.

Nicht übertragbare Pflichten erkennen

Einige Grundpflichten (z. B. Auswahl der beauftragten Person, Überwachungspflicht) können nicht delegiert werden.



Fazit & Handlungsempfehlungen



Pflichtenübertragung ist Führungsinstrument – **keine Entlastung von Gesamtverantwortung**

👉 Kurz gesagt:

Der Arbeitgeber darf Aufgaben delegieren, nicht aber die Gesamtverantwortung. Entscheidend sind Schriftform, Eignung, klare Zuständigkeiten, ausreichende Befugnisse und fortlaufende Kontrolle.



Fazit & Handlungsempfehlungen



- Immer **schriftlich dokumentieren**
- Regelmäßig **überprüfen und anpassen**
- Führungskräfte **schulen und fortbilden**
- Hilfsmittel: GDA-OrgaCheck, DGUV Praxishilfen



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Ute Kahl
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Mediatorin

Arbeitnehmeranwälte Hannover

Roscherstraße 12

30161 Hannover

T: 0511-70074-0

F: 0511-70074-22

kahl@arbeitnehmeranwaelte-hannover.de

www.arbeitnehmeranwaelte-hannover.de

