

Quelle: <https://www.arbeitssicherheit.de//document/631b1aa8-c779-3993-8d6f-f6fa6f9da98c>

Bibliografie

Titel	Praxishandbuch Brandschutz
Herausgeber	Scheuermann
Auflage	2016
Abschnitt	3 Rechtliche Grundlagen des Brand- und Explosionsschutzes → 3.5 Haftung und Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz
Autor	Brock
Verlag	Carl Heymanns Verlag

3.5.2 Verantwortung und Rechtsfolgen

Inhaltsübersicht

[1 Verantwortung](#)

[3.5.2.1 Grundlagen](#)

[3.5.2.2 Was bedeutet Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz?](#)

Verantwortung

Arbeitsunfälle entstehen, wie die Praxis zeigt, meist durch eine Kette von falschen Handlungen oder Fehlentscheidungen. Ziel aller Akteure im Betrieb muss es sein, nicht die Kette zu reparieren, sondern vorausschauend in die Kette einzugreifen, damit es zu diesen Fehlentscheidungen erst gar nicht kommt. Denn wer sich erst nach einem schweren Arbeitsunfall mit der Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz beschäftigt, erlebt möglicherweise eine unangenehme Überraschung.

3.5.2.1 Grundlagen

Nur der Mensch trägt Verantwortung

Verantwortung bedeutet, die Folgen für eigene oder fremde Handlungen zu tragen. Sie drückt sich darin aus, bereit und fähig zu sein, später Antwort auf mögliche Fragen zu deren Folgen zu geben. Eine Verantwortung zieht immer eine Verantwortlichkeit nach sich, d.h. dafür Sorge zu tragen, dass die Entwicklung des Verantwortungsbereichs im gewünschten Rahmen verläuft. Die Frage nach der Verantwortung wird mit der Absicht gestellt, den Schuldigen für ein Unrecht oder Misserfolg festzustellen.

Wer verantwortungslos handelt, schadet seiner Umgebung, Gemeinschaft, Umwelt oder Zukunft bzw. bringt diese in Gefahr.

Nur der Mensch trägt Verantwortung

- für sein Handeln sowie die übernommenen Aufgaben und Pflichten (Verantwortung für jemand oder etwas übernehmen/haben, Verantwortungsbereich)
- vor einer Instanz, die Rechenschaft fordert (z.B. Eltern, Freunde, Öffentlichkeit, dem Gericht).

Juristische Unterscheidung

Juristisch wird Verantwortung als Pflicht einer Person verstanden, für ihre Entscheidungen und Handlungen Rechenschaft

abzulegen. Wird einer Person eine Aufgabe und die dazugehörige Kompetenz übertragen, so muss sie diese ausführen und bei Fehlern für die Folgen einstehen.

Es wird unterschieden

- Handlungsverantwortung, d.h. die Rechenschaftspflicht über die Art der Aufgabendurchführung,
- Ergebnisverantwortung, d.h. die Rechenschaftspflicht hinsichtlich der Zielerreichung,
- Führungsverantwortung, d.h. die Rechenschaftspflicht bzgl. der wahrgenommenen Führungsaufgaben.

3.5.2 Verantwortung und Rechtsfolgen – Seite 2 – 01.11.2010 >>

Sie kann z.B. enthalten sein in der

- Ressortverantwortung für den betrauten Geschäftsbereich (z.B. Geschäftsführer, Betriebsleiter, Werksleiter, Meister, Vorarbeiter),
- Generalverantwortung bei Ressort übergreifenden Problemen, d.h. in Krisen- oder Ausnahmesituationen, bei besonderen Anlässen oder wenn das Unternehmen als Ganzes betroffen ist (z.B. Geschäftsführung) oder
- als gemeinsame und gleichstufige Verantwortung bei gemeinsamen Kollegialentscheidungen.

Es besteht eine enge Verknüpfung zwischen Verantwortung – Aufgaben -Tätigkeiten. Aufgaben sind Arbeits- oder Handlungsoptionen, sie stellen zum Teil auf Zielsetzungen ab. Tätigkeiten sind dagegen untergeordnete Handlungen, die der Erfüllung der Aufgaben dienen. Diese Tätigkeiten lassen sich teilweise delegieren, die Aufgabe als solche aber keinesfalls.

Das bedeutet:	im Normalfall – Zwang zur Pflichterfüllung/Tätigwerden,
---------------	---

im Krisenfall – Rechenschaft ablegen und

im Ernstfall – die Haftung zu übernehmen

In keinem Fall geht die Verantwortung weiter als die Kompetenz.

Hinweis:

Keine Befugnis ohne Verantwortung

3.5.2.2 Was bedeutet Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz?

Vertragliche Nebenpflicht

Verantwortung im Arbeitsschutz bedeutet Verantwortung für die Gesundheit und das Leben anderer Menschen. Jeder, der im Berufsleben steht – ohne Ausnahme –, trägt Verantwortung in Arbeitsschutz. Arbeits- und Gesundheitsschutz wird arbeitsvertraglich geschuldet (= arbeitsvertragliche Nebenpflicht).

Grundsatz: Der Unternehmer hat die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Seine Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ist untrennbar mit seinem Direktionsrecht verbunden. Seine generelle Aufgabe ist es, das Unternehmen so zu organisieren, dass die Arbeiten sicher durchgeführt werden können.

Rechtsnormen

In verschiedenen Rechtsnormen wird die Verpflichtung des Unternehmers herausgehoben, eine hinreichende Arbeitssicherheit im Unternehmen zu garantieren. Kommt der Unternehmer dieser Verpflichtung nicht nach, ist ein Konflikt mit dem Gesetz gegeben.

3.5.2 Verantwortung und Rechtsfolgen – Seite 3 – 01.11.2010 << >>

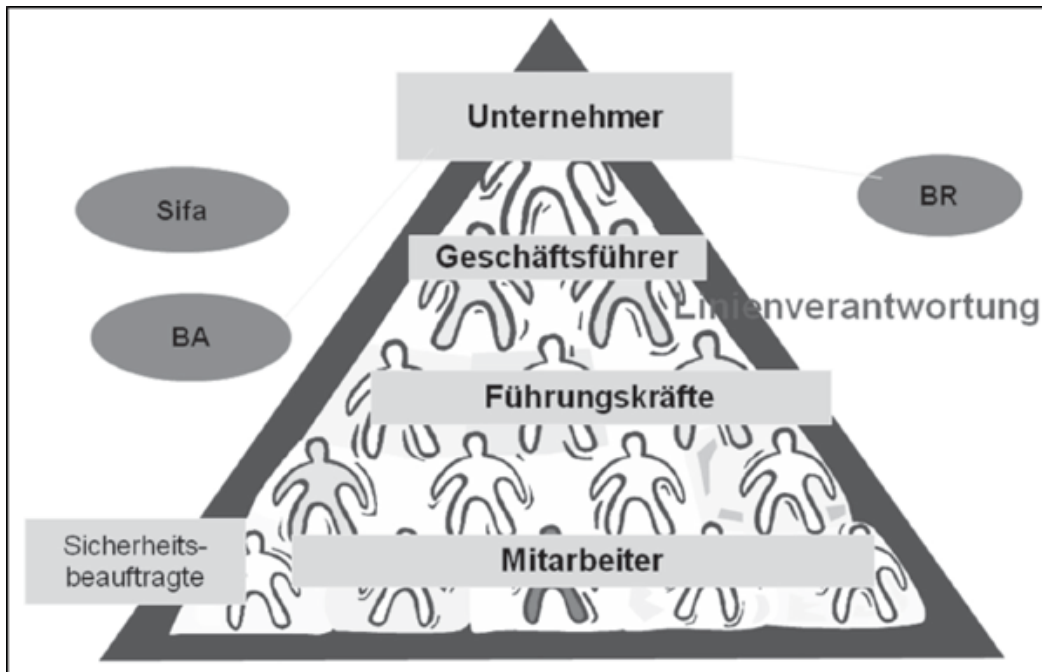


Abb. 1: Generalverantwortung des Unternehmers

Seine Generalverantwortung ergibt sich zum einen aus den Zivilrecht -[§ 618 BGB](#), [§ 62 HGB](#) i.V.m. dem Arbeitsvertrag – gegenüber den Beschäftigten (Fürsorgepflicht) und der allgemeinen Verkehrssicherungspflicht gegenüber Jedermann und zum anderen aus dem Arbeitsschutzrecht.

Fürsorge- und Verkehrssicherungspflicht

Hinter der Fürsorge- und Verkehrssicherungspflicht steht der allgemeine Gedanke, dass der Unternehmer mit seinem Betrieb eine »Gefahrenquelle« geschaffen hat und dafür Sorge tragen muss, dass diejenigen Personen, die in den Herrschaftsbereich seiner Betriebsstätte gelangen, durch diese weder gefährdet noch geschädigt werden. Er muss dafür sorgen, dass die Gefahren für die Gesundheit der Personen, die sein Unternehmen betreten, so gering wie möglich bleiben.

Nach [§ 81 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz \(BetrVG\)](#) muss er die Arbeitnehmer über ihre Aufgaben und Verantwortung sowie die Art der Tätigkeit und ihre Einordnung in den Betriebsablauf informieren.

Nach [§ 2 DUV Vorschrift 1](#) (Unfallverhütungsvorschrift »Grundsätze der Prävention – früher BGV A1), [§ 3 ArbSchG](#) hat der Unternehmer -auch der ausländische – alle erforderlichen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu treffen. Eine Maßnahme ist dann erforderlich, wenn mit ihr eine Gefährdung der Sicherheit oder Gesundheit der Beschäftigten abgewendet werden kann und wenn sie verhältnismäßig ist. Hierbei sind die einschlägigen staatlichen Arbeitsschutzvorschriften und die Unfallverhütungsvorschriften zu beachten.

Entscheidungsfreiheit

Der Unternehmer hat die umfassende Entscheidungsfreiheit. Er ist also umfassend verantwortlich. Seine Gesamtverantwortung bleibt, sie kann

3.5.2 Verantwortung und Rechtsfolgen – Seite 4 – 01.11.2010 << >>

weder horizontal, d.h. untereinander (z.B. mehrere Geschäftsführer), noch vertikal, d.h. nach unten, abgegeben werden.

Rechtspflichten des Unternehmers

Die Rechtspflichten des Unternehmers im Arbeitsschutz lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Pflicht zum Ergreifen allgemein präventiver Maßnahmen, d.h. durch organisatorische Maßnahmen für sichere Arbeitsabläufe, Arbeitsmittel, Maschinen und Geräte, erforderliche Schutzmaßnahmen,
- Prüfung der Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit und ihre laufende Anpassung,
- Umsetzung der von den Unfallversicherungsträgern im Einzelfall geforderten Maßnahmen (z.B. Einhaltung von Unfallverhütungsvorschriften, Befolgen von Anordnungen).

Die [§§ 3, 4 Arbeitsschutzgesetz \(ArbSchG\)](#) enthalten die Grundpflichten des Arbeitgebers und weisen ihm die umfassende Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu. Er hat alle erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und die Gesundheit bei der Arbeit beeinflussen. Grundlage bildet die Gefährdungsbeurteilung.

Neben der Verantwortung aus dem Arbeitsschutzgesetz und der DGUV Vorschrift 1 (BGV A1) hat der Unternehmer auch noch die Verantwortung für die Durchführung von Maßnahmen zur Unfallverhütung ([§ 21 Sozialgesetzbuch VII](#)).

- Das bedeutet: Sicherstellen, dass alle Arbeitsschutzvorschriften im Unternehmen beachtet werden.
- Geeignete Führungskräfte (Vorgesetzte) auswählen, einsetzen, anweisen und beaufsichtigen, d.h. für eine geeignete Organisation sorgen.
- Leitlinien für die betriebliche Sicherheitsarbeit vorgeben.
- Einhaltung der von ihm erteilten Vorgaben und Anweisungen überwachen. Er darf unsichere bauliche Einrichtungen, Anlagen, Geräte, Arbeitsweisen etc. nicht dulden. Je umfassender der Arbeitgeber seine Arbeitsschutzpflichten erfüllt, desto mehr kann von den Beschäftigten erwartet werden, dass sie sich bei der Arbeit sicherheitsgerecht verhalten.
- Er muss die Arbeitnehmer über Pflichten und Verantwortung informieren.

Der Unternehmer kann sich seiner Verantwortung im Arbeitsschutz niemals vollständig entledigen.

3.5.2 Verantwortung und Rechtsfolgen – Seite 5 – 01.11.2010 << >>

Im Arbeitsschutz bleibt ihm immer die Führungsverantwortung (Organisations- und Aufsichtspflicht) erhalten

Direktionsrecht

Grund: Sie ist untrennbar mit seinem Direktionsrecht verbunden

Zentraler Ausgangspunkt für die Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz bildet die Gefährdungsbeurteilung und darauf aufbauend das Ergreifen der erforderlichen präventiven Maßnahmen und deren laufende Anpassung ([§§ 3, 5, 9 ArbSchG](#), [§§ 3, 4, 9, 11 BGV A1](#)).

Gefährdungsbeurteilung

Die sorgfältige Ermittlung der in dem jeweiligen Zuständigkeitsbereich bestehenden oder freiwerdenden Gefährdungspotenziale und die sorgfältige Erarbeitung, Festlegung und Durchsetzung der zu ihrer Beherrschung notwendigen Maßnahmen obliegt jedem, der Verantwortung hat. Dabei sind die staatlichen Rechtsvorschriften (Gesetze, Verordnungen) und Unfallverhütungsvorschriften ohne Einschränkung zu beachten. Soweit technische Regeln (z.B. TRB, BG-Regeln) oder Betriebsanleitungen von Maschinen in Frage kommen können, ist ihre Eignung für die eigenen Zwecke sorgfältig in Betracht zu ziehen. Sie sind eine Hilfestellung bei der Umsetzung der Verpflichtungen aus dem Arbeitsschutzgesetz. Bei Beachtung der dort enthaltenen Empfehlungen kann davon ausgegangen werden, dass die in den Arbeitsschutzvorschriften geforderten Schutzziele erreicht werden.

Sie sind ggf. anzuwenden, wenn sie für eine technische Situation eine sachgerechte Lösung vorschlagen. Andere Lösungen sind möglich, sofern Sicherheit und Gesundheit in gleicher Weise gewährleistet werden.

Arbeitsschutzorganisation

Außerdem hat der Unternehmer für eine geeignete Arbeitsschutzorganisation zu sorgen ([§ 3 ArbSchG](#)). Das bedeutet auch, Pflichten an Verantwortliche Personen zu übertragen. Reicht die interne Arbeitsschutzorganisation nicht aus, muss er Externe hinzuziehen.



Abb. 2: Arbeitsschutzorganisation

Die Arbeitsschutzorganisation ist abhängig von den Umständen des Einzelfalls (z.B. Betriebsgröße, Organisationseinheiten). Aufgabenbereiche müssen klar definiert, Schnittstellen sauber geregelt werden (z.B. Organigramm, Verfahrensregeln, Checklisten, Richtlinien, Anweisungen zur Aufgabenerfüllung im Arbeits- und Gesundheitsschutz).

Verantwortung von Führungskräften

Liniungsverantwortung

Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb ist eine Querschnittsaufgabe, die sich durch den gesamten Betrieb und durch alle Abteilungen zieht. Sie verbindet sämtliche Unternehmensebenen in Form einer Liniungsverantwortung.

Im Übrigen sind bei der Festlegung von Maßnahmen die Pflichten oder verschiedenen Führungsebenen im Unternehmen zu unterscheiden. Sie dürften je nach Verantwortungsbereich differenzieren, d.h. es kommt darauf an, ob es sich um den Unternehmer, die obere, mittlere oder untere Führungsebene handelt.

Betriebliche Führungskräfte mit Liniungsverantwortung (z.B. Betriebs-, Abteilungsleiter, Niederlassungsleiter, Bauleiter) haben neben dem Unternehmer Verantwortung in ihren eigenen Aufgabenbereichen.

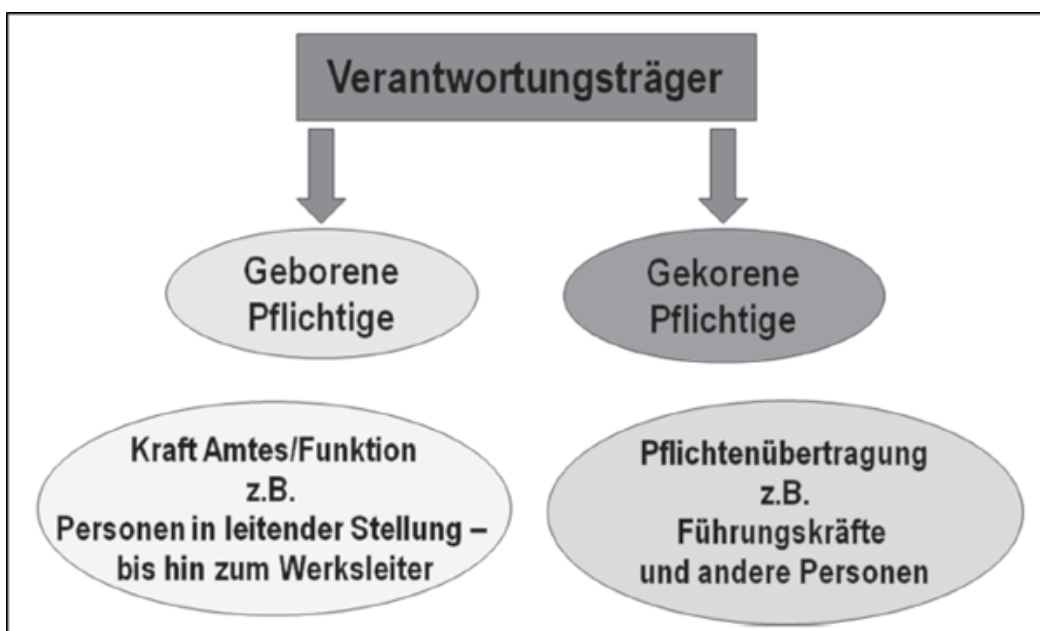


Abb. 3: Verantwortungsträger

[§ 13 ArbSchG](#) zählt die Personengruppen auf, die neben dem Arbeitgeber Verantwortung tragen und nicht an seiner Stelle.

Auf Grund ihrer Stellung im Unternehmen neben dem Unternehmer ohne gesonderte Beauftragung haben Verantwortung im Arbeitsschutz (vgl. [§ 13 Abs. 1 ArbSchG](#), [13 BGV A1](#), [§ 9 OWiG](#)):

3.5.2 Verantwortung und Rechtsfolgen – Seite 7 – 01.11.2010 << >>

- Gesetzlicher Vertreter,
- Organe von juristischen Personen,
- vertretungsberechtigte Gesellschafter,
- Personen, die mit der Leitung des Unternehmens oder des Betriebes beauftragt sind.

Einzelheiten ergeben sich in der Praxis meist aus dem Arbeitsvertrag ggf. i.V.m. Organigramm, Stellenbeschreibung, betriebliche Übung.

Mit der Leitung des Betriebs betraut sind solche Personen, die in ihrem Bereich Entscheidungsbefugnis wie der Unternehmer besitzen, d.h. eigenverantwortlich und selbstständig die Aufgaben an Stelle des Unternehmers wahrnehmen. Hierzu gehören beispielsweise Vorstand, Betriebsdirektor, Geschäftsführer, Werksleiter, Hauptabteilungsleiter, Abteilungsleiter, Betriebsleiter.

Hinweis:

Merke: Wer bei Betriebsratswahlen mitwählt, ist kein Geborener.

Vorgesetzte und Führungskräfte sind aufgrund ihres Arbeitsvertrages verpflichtet, im Rahmen ihrer Befugnisse die zur Verhütung von Arbeitsunfällen erforderlichen Anordnungen und Maßnahmen zu treffen und haben dafür zu sorgen, dass diese auch befolgt werden (= arbeitsvertragliche Nebenpflicht).

Die Bezeichnung, der Rang im Unternehmen und die Bezahlung sind keine Kennzeichen von Führungskräften. Führungskräfte sind Personen, die mindestens für eine Person Weisungsbefugnis haben, dabei reicht es aus, wenn vorübergehend Anweisungen erteilt werden (z.B. Einweisung eines neuen Kollegen).

Hinweis:

Führungskräfte/Vorgesetzte
ohne Verantwortung im Arbeitsschutz gibt es nicht

Zuweisung von Verantwortung

Eine Führungskraft ist für ihren Bereich und die ihr unterstellten Mitarbeiter zuständig und verantwortlich (= Garant für ihren Bereich). Sie muss in ihrem Bereich für die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen sorgen, d.h. die erforderlichen Maßnahmen und Anordnungen treffen. Das bedeutet: Sie muss Weisungen erteilen. Jede Führungskraft muss wissen, für welche Bereiche sie Verantwortung hat.

Die Zuweisung von Verantwortung kann erfolgen durch

- ausdrückliche Beauftragung (z.B. Stellenbeschreibung, Arbeitsvertrag, Beauftragung),
- betriebliche Organisation (Organigramm, Verrichtung am Arbeitsplatz, Führungskompetenz, Dispositions- und Entscheidungsbefugnis),

3.5.2 Verantwortung und Rechtsfolgen – Seite 8 – 01.11.2010 << >>

- Einverständnis (Bestätigung, Einnahme der zugewiesenen Position, tatsächliche Wahrnehmung der zugewiesenen Aufgabe).

Die Führungskraft hat die Verantwortung auch dann, wenn ihr dies nicht ausdrücklich mitgeteilt wurde.

Das bedeutet für die Führungskraft

- Gefährdungen in ihrem Bereich ermitteln, beurteilen oder Gefährdungsbeurteilung durchführen lassen,
- sicherheitswidrige Zustände beseitigen,
- alle Maßnahmen zur Beseitigung der Gefährdungen treffen,
- Mitarbeiter unterweisen,
- Beschäftigte bei Fehlverhalten ansprechen und ermahnen,
- Wirksamkeit der Arbeitsschutzmaßnahmen überprüfen,
- bei drohenden Gefahren die Arbeiten einstellen.

Hierzu müssen sie Anweisungen erteilen und regelmäßige Kontrollen durchführen. Ggf. ist Meldung zur nächst höheren Führungskraft zu machen.

Neben dem Unternehmer trägt jeder Vorgesetzte im Betrieb für seinen Bereich die volle Verantwortung, also auch die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dieser Verantwortung kann sich keiner entziehen. Auch nicht, wenn spezielle Pflichten im Arbeits- und Gesundheitsschutz auf andere Personen delegiert wurden (sog. Pflichtenübertragung).

Während der Schwerpunkt der Aufgaben und somit auch der Pflichten der Unternehmensleitung (z.B. Vorstand, Geschäftsführer, Unternehmer) und der oberen Führungsebene (z.B. Betriebsdirektor, Betriebsleiter) eher im organisatorischen Bereich liegen, hat die mittlere (z.B. Werksleiter, Abteilungsleiter) und untere Führungsebene (z.B. Meister, Vorarbeiter) die unmittelbare »Vorort-Verantwortung« wahrzunehmen und dabei vor allem die Unterweisungs- und Überwachungsfunktion bezüglich der Mitarbeiter wahrzunehmen.

Hinweis:

Wer Kompetenz hat,
muss von dieser Kompetenz Gebrauch machen,
sonst muss er die Konsequenzen tragen

Das bedeutet: Sie sind verantwortlich für die Durchführung der Sicherheitsmaßnahmen, haben entsprechende Arbeitsanweisungen zu geben, die Mitarbeiter zu sicherheits- und gesundheitsgerechtem Verhalten anzuhalten, die Aufsicht und Kontrolle sowie die Gefahrenabwehr im Einzelfall.

3.5.2 Verantwortung und Rechtsfolgen – Seite 9 – 01.11.2010 << >>

Insbesondere Führungskräfte haben gesetzliche Vorschriften einzuhalten. Verstößen sie gegen Unfallverhütungsvorschriften, die Leib und Leben schützen, so sind sie unzuverlässig und als Führungskraft ungeeignet (vgl. § 7 BGVA1).

Verantwortung der Beschäftigten

Die Beschäftigten sind ebenfalls für ihr Handeln verantwortlich. Sie tragen nicht nur für sich, sondern auch für ihre Kollegen Verantwortung (Eigen- und Fremdverantwortung). Gem. [§ 15 BGV A1](#) dürfen Beschäftigte weder sich noch andere bei der Arbeit gefährden.

Sie sind verpflichtet, die Maßnahmen des Unternehmers zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz zu befolgen und alle Maßnahmen zur Unfallverhütung zu unterstützen ([§ 21 SGB VII](#)).

Neben den geborenen Pflichtigen gibt es noch die gekorenen, d.h. auserwählten Pflichtigen.

Pflichtenübertragung

Dies kann durch eine sog. Pflichtenübertragung erfolgen. Die beauftragte Person übernimmt in dem festgelegten Rahmen die Pflichten des Unternehmers im Arbeits- und Gesundheitsschutz und zur Verhütung von Arbeitsunfällen. Er nimmt die Rechtsstellung des Unternehmers mit allen damit verbundenen Pflichten ein. Die beauftragte Person ist dann selbst für die Durchführung der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen verantwortlich.

Beauftragte Personen können z.B. sein Betrieb- oder Verwaltungsleiter, Prokuristen, Projektleiter, Bauleiter, Abteilungsleiter, Meister, Schichtführer, Vorarbeiter.

Nachfolgend werden die Einzelheiten zur Pflichtenübertragung näher erläutert.

Übertragung von Unternehmerpflichten

Vervielfältigung von Verantwortlichkeiten

Die Pflichtenübertragung im Arbeits- und Gesundheitsschutz bewirkt eine Vervielfältigung von Verantwortlichkeiten. Sie ist ein Instrument zur Organisation des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Der Unternehmer kann mit der Pflichtenübertragung einen wesentlichen Teil seiner Organisationspflichten erfüllen.

Durch eine sog. Pflichtenübertragung (Delegation) werden konkrete Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz an zuverlässige und fachkundige Personen nach [§ 13 Abs. 2 ArbSchG](#), [§ 13 Abs. 2 BGV A1](#), [§ 9 Abs. 2 Ordnungswidrigkeitengesetz \(OWiG\)](#) übertragen werden.

Delegation

Bei der Delegation von Aufgaben und Kompetenzen überträgt der Verantwortliche aus seinem Verantwortungsbereich heraus die Handlungsverantwortung. Übertragen werden können grundsätzlich alle Pflichten im Arbeits- und Gesundheitsschutz außer der Aufsichts- und Kontrollpflicht. Es gibt keine von Verantwortung befreiende Übertragung. Trotz der Dele-

3.5.2 Verantwortung und Rechtsfolgen – Seite 10 – 01.11.2010 << >>

gation bleibt der Übertragende noch immer in der Verantwortung, seine Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz hat sich lediglich geändert. Die Auswahl- und Aufsichtsverantwortung bleibt immer beim Delegierenden. Wenn der Delegierende seiner Aufsichtspflicht genügt (d.h. er sich auf die Pflichterfüllung des Beauftragten verlassen konnte), hat er seine Pflicht erfüllt und haftet bei der Herbeiführung eines Schadens durch den Beauftragten nicht.

Jeder, der eine Pflicht übernimmt, begibt sich in einen eigenen Pflichtenkreis, nämlich die Wahrnehmung der übertragenen Aufgabe. In diesem Pflichtenkreis trägt er Verantwortung.

Delegation bedeutet

- Zuständigkeitsbereiche zu schaffen,
- verantwortliche Führungskräfte einzusetzen,
- Aufgaben und Kompetenzen zuzuteilen,
- für klare Abgrenzung sorgen.

Ein allgemeiner Auftrag mit den Worten: »Kümmern Sie sich mal darum!« reicht für eine wirksame Delegation nicht aus!

Eine Delegation von Verantwortung ist nur wirksam, wenn die hier genannten Grundsätze beachtet werden.

Grundsätze für die Delegation

Hinweis:

- Auswahl geeigneter Personen ([§ 7 ArbSchG](#), [§ 13 BGV A1](#))
- Organisation der Delegation, d.h. richtige Arbeitsmittel, klare Aufgabenzuweisung, ausreichende Unterweisung etc.
- Kontrolle (laufende Überprüfung, ob der Pflichtige die übertragene Aufgabe richtig wahrnimmt, ggf. eingreifen)

Bei der Pflichtenübertragung ist nach [§ 7 ArbSchG](#), [§ 13 BGV A1](#) zunächst vor jeder Beauftragung zu prüfen, ob die vorgesehene Person die Aufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zuverlässig und fachkundig erfüllen kann.

Zuverlässig ist eine vorgesehene Person dann, wenn zu erwarten ist, dass die Aufgaben des Arbeitsschutzes mit der gebotenen Sorgfalt ausgeführt werden.

Fachkundig ist eine vorgesehene Person, wenn für die sachgerechte Erledigung der übertragenen Aufgabe das einschlägige Fachwissen und die praktische Erfahrung vorhanden sind.

Eine Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz durch Pflichtenübertragung wird nur dann begründet, wenn Aufgaben und Kompetenzen klar und unmissverständlich festgelegt werden. Sie sollte so erfolgen, dass

sie nicht mit den sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Pflichten in Widerspruch steht, diese ggf. sinnvoll ergänzt.

Beschreibung von Aufgaben und Befugnissen

Aus Gründen der Fürsorge sollte verdeutlicht werden, welche Aufgaben der Pflichtige zu bewältigen hat. Je klarer die Aufgaben und Befugnisse (Art und Umfang) beschrieben werden, desto einfacher kann der zu Verpflichtende beurteilen, ob er dieser Aufgabe gewachsen ist. Auch sollten der beauftragten Person die erforderlichen Handlungskompetenzen und Entscheidungsbefugnisse (organisatorisch, personelle und finanzielle Mittel) eingeräumt werden, damit sie handeln kann.

Wichtig ist auch die Festlegung von Schnittstellen oder Regelungen zur Zusammenarbeit mit anderen benachbarten Bereichen.

Schriftliche Übertragung

Nach [§ 13 BGV A1](#) soll aus Gründen der Rechtssicherheit die Pflichtenübertragung schriftlich erfolgen. Durch Unterzeichnung erklärte der Beauftragte sein Einverständnis mit den Bedingungen der Pflichtenübertragung. Durch die Schriftform kann ggf. bewiesen werden, welche Pflichten übertragen wurden.

Nähere Einzelheiten zur Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz mit Mustern sind in der BGI 508 enthalten.

Stellt sich z.B. später heraus, dass einer Person Arbeitsschutzaufgaben übertragen wurden, die diesen Aufgaben nicht gewachsen war, kann ein Auswahlverschulden in Frage kommen.

Die rechtliche Unwirksamkeit der Übertragung ist hinsichtlich der Verantwortlichkeit des Beauftragten grundsätzlich ohne Bedeutung, wenn er

- mit Einverständnis des Unternehmers tatsächlich tätig geworden ist (Übernahme eines Auftrages, einer weiteren Zusatzaufgabe)
- eine Stellung einnimmt, wie sie in [§ 9 Abs. 1 OWiG](#) genannt ist, es sich also um einen geborenen Pflichtigen handelt.

Nachfolgend eine Checkliste mit Kontrollfragen zur Delegation:

Checkliste zur Delegation

Hinweis:

- Wurde der Mitarbeiter sorgfältig ausgewählt (fachliche und persönliche Qualifikation)?
- Wurde eine eindeutige Bestimmung des Pflichtenkreises vorgenommen (klare, transparente Regelungen)?
- Sind Schnittstellen sauber geregelt?
- Wurde der Mitarbeiter ausreichend unterwiesen, damit er die übertragene Aufgabe auch richtig wahrnehmen kann (Instruktion)?
- Steht dem Mitarbeiter eine sachgerechte Organisation zur Erfüllung der übertragenen Aufgabe zur Verfügung?

- Hat er entsprechende Handlungsspielräume (Budget, Weisungsbefugnis, Zeit)?
- Wird der Beauftragte bei der Erfüllung der übertragenen Pflicht ausreichend kontrolliert?
- Gibt es Vertretungsregelungen?

Bearbeitungsdatum: Dezember 2016