

Delegierung von Verantwortung im Arbeitsschutzrecht

Wolfgang Däubler

I. Einleitung

Für den Arbeitsprozess einschließlich Arbeitsschutz ist der Arbeitgeber verantwortlich. Dies bringt § 3 Abs. 1 ArbSchG in Form einer sog. Grundpflicht zum Ausdruck: Danach hat er die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen und dabei die Umstände zu berücksichtigen, die die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG konkretisiert dies u.a. in der Weise, dass der Arbeitgeber „für eine geeignete Organisation zu sorgen“ und die erforderlichen Mittel bereit zu stellen hat.¹

§ 13 ArbSchG bestimmt in seinem Abs. 1, welche Personen kraft ihrer Funktion für die Erfüllung der sich aus dem Gesetz ergebenden Pflichten verantwortlich sind. Abs. 2 regelt, unter welchen Voraussetzungen weitere Personen mit bestimmten Aufgaben betraut werden können. Die Vorschrift benennt so die personellen Optionen, die dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen, um seiner Organisationspflicht nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG gerecht zu werden.²

§ 13 Abs. 1 nennt in den Nummern 1 bis 4 eine Reihe unproblematischer Fälle: Verantwortlich für die Erfüllung von Pflichten aus dem ArbSchG ist der gesetzliche Vertreter des Arbeitgebers (Nr. 1), das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person (Nr. 2), der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personenhandelsgesellschaft (Nr. 3) sowie (Nr. 4) diejenigen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, wobei letzteres nur im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse gilt. Nr. 5 nennt als weitere Gruppen Per-

1 *Hamm/Faber*, in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath (Hrsg.), *Arbeitsrecht, Handkommentar*, 3. Aufl., Baden-Baden 2013, § 13 ArbSchG Rn. 1 (Im Folgenden: *HK-ArbR-Bearbeiter*); *Schorn*, BB 2010, 1345.

2 Ebenso zum Verhältnis von § 3 Abs. 2 ArbSchG zu § 13 ArbSchG *Kohte*, in: *Kohte/Faber/Feldhoff* (Hrsg.), *Gesamtes Arbeitsschutzrecht, Handkommentar*, Baden-Baden 2014, § 13 ArbSchG Rn. 21 (im Folgenden: *HK-ArbSchR-Bearbeiter*).

sonen, die durch eine auf der Grundlage des ArbSchG erlassene Rechtsverordnung bestimmte Aufgaben und Befugnisse erhalten haben, sowie solche, für die dasselbe durch eine Unfallverhütungsvorschrift geschehen ist.

Hier soll uns ausschließlich eine dritte Gruppe interessieren: Nr. 5 nennt außerdem Personen, die mit der eigenverantwortlichen Wahrnehmung arbeitsschutzrechtlicher Aufgaben betraut worden sind. Welche Bedingungen sie erfüllen müssen, ist in § 13 Abs. 2 ArbSchG geregelt. Er soll uns im Einzelnen beschäftigen.

Ein solches arbeitsschutzrechtliches Thema in der Festschrift für Wolfhard Kohte zu behandeln, liegt angesichts der Arbeitsschwerpunkte des Jubilars recht nahe. Wer sich im Arbeitsschutzrecht bewegt, wird ihm auf Schritt und Tritt begegnen. Hoffen wir, dass die folgenden Ausführungen vor den gestrengen Augen des Meisters Bestand haben!

II. Gesetzliche Voraussetzungen für die Übertragung von Aufgaben auf nachgeordnete Personen

Wie bei Betriebsbeauftragten ist auch bei den „beauftragten Personen“ zwischen dem „Amtsverhältnis“ und der arbeitsvertraglichen Grundlage zu unterscheiden. Um überhaupt das Amt übernehmen zu können, müssen nach § 13 Abs. 2 ArbSchG bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein.

- Die fragliche Person muss „fachkundig“ sein. Dies kann sich aus der bisherigen Stellung im Betrieb, den dabei gewonnenen Erfahrungen, der Vorbildung oder dem Besuch einschlägiger Lehrgänge ergeben. Auch muss der Betroffene die anzuwendenden Schutzvorschriften kennen.³
- Vorausgesetzt wird in § 13 Abs. 2 ArbSchG weiter „Zuverlässigkeit“, die etwa dann fehlen soll, wenn die fragliche Person des Öfteren gegen Unfallverhütungsvorschriften verstoßen hat.⁴ Umfasst ist einmal die (höchst selten in Frage gestellte) persönliche Integrität sowie – wichtiger – die effektive Möglichkeit, Maßnahmen zu ergreifen, um für die

3 Dazu *Aufhauser*, in: Heilmann/Aufhauser, Arbeitsschutzgesetz, Handkommentar, 2. Aufl., Baden-Baden 2005, § 13 Rn. 9; HK-ArbSchR-Kohte, § 13 ArbSchG Rn. 25; *Pieper*, Arbeitsschutzrecht, Kommentar für die Praxis, 4. Aufl., Frankfurt/Main 2009, § 13 ArbSchG Rn. 8.

4 Vgl. *Schorn*, BB 2010, 1345, 1347.

Beachtung arbeitsschutzrechtlicher Vorgaben zu sorgen. Daran können Zweifel bestehen, wenn sich die Kontrolle auf das eigene Tun oder das nahe stehender Personen bezieht. In der Praxis ergeben sich aber auch hier kaum jemals Bedenken.

- Die Beauftragung muss außerdem schriftlich erfolgen, was der Absicherung beider Seiten dient.⁵ „Schriftform“ meint dabei entsprechend § 126 BGB „Unterschriftenform“; der die Befugnisse Delegierende muss seine Unterschrift geleistet haben. Textform nach § 126b BGB genügt nicht.⁶
- Der Aufgabenbereich muss klar umrissen sein. Nur in dieser Weise lässt sich Verantwortung delegieren: Alle Beteiligten von den Arbeitnehmern bis hin zur zuständigen Aufsichtsbehörde müssen wissen, an wen sie sich im Ernstfall halten können. Würde man dem nicht Rechnung tragen, läge keine wirksame Delegierung vor; die Verantwortung würde beim Delegierenden bleiben.⁷
- Weitere und wohl wichtigste Voraussetzung ist, dass der Beauftragte über Weisungsbefugnisse verfügt: Er muss in der Lage sein, nicht nur Ratschläge zu geben, sondern auch Anordnungen auszusprechen, um so Verstöße gegen Arbeitsschutzrecht abstellen zu können.⁸ Ohne Weisungsbefugnis könnte er nicht wirklich Verantwortung übernehmen und ggf. bei Pflichtverletzungen zur Rechenschaft gezogen werden. Wer keine Handlungsmöglichkeiten hat, darf auch nicht mit dem Vorwurf einer fahrlässigen Verletzung von Aufsichtspflichten konfrontiert werden. Es bleibt bei der ausschließlichen Verantwortlichkeit des Arbeitgebers.⁹
- Schließlich muss der Beauftragte über die erforderlichen sachlichen und personellen Mittel verfügen, um seiner Aufgabe nachkommen zu

5 *Pieper*, a.a.O., § 13 Rn. 8; *Schorn*, BB 2010, 1345, 1347.

6 Richtig HK-ArbSchR-Kohte, § 13 ArbSchG Rn. 28.

7 So ausdrücklich OLG Düsseldorf v. 5.2.1982 – 5 Ss (OWi) 156/82 – DB 1982, 1562; OLG Düsseldorf v. 12.12.2006 – IV-2 Ss (OWi) 124/06 – NZV 2007, 322; HK-ArbSchR-Kohte, § 13 ArbSchG Rn. 22; *Schorn*, BB 2010, 1345, 1348.

8 HK-ArbSchR-Kohte, § 13 ArbSchG Rn. 19: „soweit ihnen arbeitsschutzrechtlich maßgebende Entscheidungs- und Weisungsbefugnisse zukommen“; *Aufhauser*, in: Heilmann/Aufhauser § 13 Rn. 8 f.; *Faber*, Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten nach § 3 ArbSchG, Berlin 2004, S. 311; HK-ArbR-Hamm/Faber, § 13 Rn. 2 („erforderliche Befugnisse zur Um- und Durchsetzung der Arbeitsschutzpflichten“).

9 *Schorn*, BB 2010, 1345, 1348.

können. Hierfür benötigt er ein gewisses finanzielles Budget.¹⁰ Auch darf er durch seine anderen Aufgaben nicht so sehr eingespannt sein, dass ihm keine Zeit mehr für die Wahrnehmung der Aufgaben im Arbeitsschutz bleibt.¹¹

III. Die arbeitsvertraglichen Voraussetzungen

Ob ein Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrags verpflichtet ist, die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften durch andere zu überwachen und die mit dieser Aufgabe verbundenen Haftungsrisiken zu tragen,¹² kann nicht mit einem generellen „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden. Entscheidend ist allein die Formulierung des Arbeitsvertrags.¹³ Enthält er eine ausdrückliche Festlegung („Der Arbeitnehmer hat als Führungskraft auch die Aufgabe, in seinem Verantwortungsbereich für die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Normen zu sorgen“), ist diese Hürde überwunden; die Zuweisung einer entsprechenden Aufgabe bewegt sich dann im Rahmen des Direktionsrechts. Umgekehrt ergeben sich gleichfalls keine Probleme, wenn die Übernahme einer derartigen Funktion von vornherein ausdrücklich ausgeschlossen ist – ein in der Praxis wohl kaum vorkommender Fall. In aller Regel wird es daher darum gehen, wie der Arbeitsvertrag auszulegen ist, wenn er lediglich eine bestimmte Berufsbezeichnung als Tätigkeitsbeschreibung enthält oder die Beschäftigung auf einer bestimmten Hierarchiestufe vorsieht.

Der Gedanke an Aufsichtspflichten liegt fern, wenn der Arbeitnehmer „als Schlosser“, „als Maschinenbediener“ oder „als kaufmännischer Angestellter“ beschäftigt wird. Bei einer Tätigkeit „als Führungskraft“ wird man die Übernahme einer Funktion nach § 13 Abs. 2 ArbSchG dagegen als erfasst ansehen können, es sei denn, die Tätigkeit sei davon relativ weit entfernt: Wer „als Entwicklungsingenieur“ eingestellt und zugleich im Vertrag als Führungskraft bezeichnet wird, wird schwerlich damit rechnen, Verantwortung im Bereich Arbeitsschutz übernehmen zu müssen. Wer einen Arbeitsvertrag „als Meister“ hat, wird gleichfalls nicht automatisch zur Übernahme einer Aufgabe nach § 13 Abs. 2 ArbSchG verpflich-

10 Schorn, BB 2010, 1345, 1348.

11 HK-ArbSchR-Kohte, § 13 ArbSchG Rn. 23.

12 Dazu unten V.

13 HK-ArbSchR-Kohte, § 13 ArbSchG Rn. 26.

tet sein, es sei denn, seine generelle Verantwortung für einen bestimmten Arbeitsbereich sei besonders hervorgehoben. Letztlich kommt es darauf an, wie der Arbeitnehmer den (in aller Regel vom Arbeitgeber vorformulierten) Arbeitsvertrag verstehen konnte. Bei nicht zu behebenden Zweifeln wird man eine solche „Öffnung“ nicht annehmen, da der Arbeitsvertrag nach § 305c Abs. 2 BGB in einer Weise auszulegen ist, die den Pflichtenkreis des Arbeitnehmers eher eng umschreibt.

Dieses Ergebnis wird mittelbar dadurch bestätigt, dass der Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts nicht verpflichtet ist, sich zum Sicherheitsbeauftragten bestellen zu lassen.¹⁴ Eine solche Pflicht sei „grundsätzlich nicht dem Arbeitsverhältnis immanent“ und könne daher „in der Regel nicht durch das Direktionsrecht des Unternehmers verwirklicht werden.“¹⁵ Im Einzelfall könne aber der Arbeitsvertrag durchaus als Rechtsgrundlage in Betracht kommen – ebenso wie ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung.

Diese Rechtsprechung lässt sich auf den Fall des § 13 Abs. 2 ArbSchG übertragen, weil der Sicherheitsbeauftragte als Hilfsperson des Arbeitgebers lediglich beratende Funktion hat und daher in aller Regel auch keinen Haftungsrisiken ausgesetzt ist.¹⁶ Wenn schon die Übertragung einer derart beschränkten Aufgabe in aller Regel den Rahmen des Arbeitsvertrags sprengt, muss dies für die sehr viel umfassendere und mit Risiken verbundene Funktion des Verantwortlichen für den Arbeitsschutz erst recht gelten.

Stellt – wie in der Regel – der bestehende Arbeitsvertrag keine ausreichende Rechtsgrundlage für die Übertragung von Aufsichtsaufgaben im Sinne von § 13 Abs. 2 ArbSchG dar, so muss er ggf. geändert und um eine solche Pflicht erweitert werden. Dies kann im Wege des Änderungsvertrags geschehen. Im Zusammenhang mit dem Sicherheitsbeauftragten hat das BSG insoweit ausgeführt, der Arbeitgeber müsse dem Arbeitnehmer „eine Regelung des Arbeitsablaufs anbieten, die diesem ohne Mehrarbeit ausreichend Zeit zur Wahrnehmung der Aufgaben eines Sicherheitsbeauftragten neben seinen sonstigen beruflichen Pflichten“ lässt. Auch hätte der Arbeitgeber einen zusätzlichen finanziellen Anreiz bieten können, „wel-

14 BSG v. 28.5.1974 – 2 RU 79/72 – BSGE 37, 262 ff.

15 BSG a.a.O., Tz. 25.

16 Vgl. *Pieper*, Arbeitsschutzrecht, SGB VII, Rn. 33: Keine straf- oder zivilrechtliche Verantwortung.

cher der Bedeutung dieser Tätigkeit für die Betriebsarbeit gerecht geworden wäre.“¹⁷

Der Änderungsvertrag kann mündlich oder konkludent geschlossen werden. Allerdings findet sich in Arbeitsverträgen häufig eine Klausel des Inhalts, jede Änderung bedürfe der Schriftform. Nach der Rechtsprechung des BAG ist eine solche Klausel unwirksam, sofern sie nicht erkennen lässt, dass die zwingende Vorschrift des § 305b BGB eine formlose Änderung des Vertrages durch Einzelabrede zulässt.¹⁸ Diese Unwirksamkeit wirkt aber nur zugunsten der schwächeren Seite, d. h. zugunsten des Arbeitnehmers; der Arbeitgeber kann sich darauf nicht berufen, sondern muss sich an der von ihm formulierten oder übernommenen Schriftformklausel festhalten lassen.¹⁹ Fehlt eine solche Schriftformklausel, ist zwar die mündliche oder konkludente Änderung des Arbeitsvertrags wirksam, doch ändert dies nichts daran, dass die Übertragung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG der Schriftform bedarf.

In der Literatur findet sich bisweilen die Aussage, der Arbeitgeber könne den Arbeitnehmer im Wege einer Änderungskündigung zwingen, eine verantwortliche Funktion im Bereich des Arbeitsschutzes zu übernehmen. Ob dies wirklich der Fall ist, wird man bezweifeln müssen, sofern die Möglichkeit besteht, von außen kommende Dritte mit der Aufgabe zu betrauen.²⁰ In diesem Fall würden die dringenden betrieblichen Erfordernisse für die (Änderungs-) Kündigung, zumindest aber die Erforderlichkeit fehlen. Letztlich dürfte es darauf aber gar nicht ankommen, da es wenig sinnvoll erscheint, Arbeitnehmer mit einem „Zusatzjob“ zu beglücken, den sie aus welchen Gründen auch immer nicht haben wollen. Gerade bei Aufsichtstätigkeiten spielt das innere Engagement und die Identifizierung mit der Aufgabe eine wichtige Rolle, was einen Zwang zur Übernahme

17 BSG a.a.O.

18 BAG v. 25.4.2007 – 5 AZR 504/06 – NZA 2007, 801, 803; weitere Nachweise bei *Däubler/Bonin/Deinert-Däubler*, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 4. Aufl., München 2015, § 305b Rn. 12.

19 Ebenso BAG v. 27.10.2005 – 8 AZR 3/05 – NZA 2006, 257, 258 (für Verfallfristen, die für den Arbeitnehmer unwirksam sind, vom Arbeitgeber aber weiterhin beachtet werden müssen). Zum Diskussionsstand s. *Däubler/Bonin/Deinert-Bonin*, a.a.O. § 306 Rn. 13b, 13c.

20 S. die Entscheidungen OLG Düsseldorf v. 12.12.2006 – IV-2 Ss (OWi) 124/06 – NZV 2007, 322; LAG Nürnberg v. 29.5.2012 – 7 TaBV 61/11 – juris; LAG Schleswig-Holstein v. 8.2.2012 – 6 TaBV 47/11 – AiB 2013, 529; ebenso HK-ArbR-*Hamm/Faber*, § 13 ArbSchG Rn. 3.

ausschließt – ganz abgesehen davon, dass eine Änderungskündigung für den Arbeitgeber immer auch das Risiko mit sich bringt, dass ein Leistungsträger die Kündigung akzeptiert und sich einen Arbeitsplatz bei einem anderen Unternehmen sucht.²¹

IV. Die Einschaltung des Betriebsrats

1. Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in Bezug auf „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz“, soweit gesetzliche Bestimmungen oder Unfallverhütungsvorschriften, die dem Gesundheitsschutz dienen, zwar Ziele vorgeben, gleichzeitig jedoch Spielräume für deren Realisierung lassen.²² § 3 Abs. 2 ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber, eine geeignete Arbeitsschutzorganisation zu errichten und dabei die Art der Tätigkeit sowie die Zahl der Beschäftigten zu berücksichtigen. Diese Vorschrift wird als „Prototyp“ einer allgemeinen Rahmenvorschrift angesehen, die der Ausfüllung durch betriebliche Regeln bedarf.²³

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erstreckt sich auf den Inhalt dieser betrieblichen Regeln, klammert jedoch Einzelmaßnahmen wie die Betrauung einer konkreten Person mit einer bestimmten Aufgabe aus, zumal § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ausdrücklich von „Regelungen“ spricht.²⁴ Dem ist die Literatur im Wesentlichen gefolgt,²⁵ obwohl das Bundesverwaltungsgericht bei der Einsetzung eines Sicherheitsbeauftragten in Bezug

21 Zur Möglichkeit einer Bestellung durch Betriebsvereinbarung s. unten IV 3.

22 S. zuletzt BAG v. 18.3.2014 – 1 ABR 73/12 – NZA 2014, 855.

23 *Fitting*, Kommentar zum BetrVG, 27. Aufl., München 2014, § 87 Rn. 295; zustimmend und mit weiteren Nachweisen BAG v. 18.3.2014 – 1 ABR 73/12 – NZA 2014, 855, 857 Tz. 24.

24 Für Ausklammerung der Einzelfälle auch BAG v. 18.8.2009 – 1 ABR 43/08 – NZA 2009, 1434, 1435 Tz. 19; BAG v. 18.3.2014 – 1 ABR 73/12 – NZA 2014, 855, 857 Tz. 19.

25 HK-ArbSchR-Kohte, § 13 ArbSchG Rn. 37; ErfK-Wank, § 13 ArbSchG Rn. 1; Klebe, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde, Kommentar zum BetrVG, 15. Aufl., Frankfurt/Main 2016, § 87 Rn. 231 (im Folgenden DKKW-Bearbeiter); Schorn, BB 2010, 1345, 1347.

auf die Mitbestimmung des Personalrats einen anderen Standpunkt vertritt.²⁶

Was die Regeln über die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes angeht, so ist die Mitbestimmung insbesondere in Bezug auf zwei Fragen in der Rechtsprechung bejaht worden.²⁷

Einmal geht es um Anforderungen an die Fachkunde und Qualifikation der Personen, die nach § 13 Abs. 2 ArbSchG mit der verantwortlichen Erfüllung von Aufgaben betraut werden. Insoweit kann im Wege des Mitbestimmungsverfahrens eine Konkretisierung erfolgen.²⁸

Zum anderen besteht ein Mitbestimmungsrecht über eine generelle Regelung, wonach für bestimmte Aufgaben die jeweiligen Meister zuständig sind.²⁹ Die einschlägige Entscheidung des BAG verdeutlicht, dass es um wichtige Aufgaben und die Übernahme eines erheblichen Grades an Verantwortung ging.

Steht im Betrieb eine Aufgabenübertragung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG an, so ist immer zu fragen, ob der Betriebsrat bei den hier genannten allgemeinen Fragen mitbestimmt hat. Andernfalls wäre z.B. eine generelle Delegation auf eine bestimmte Hierarchieebene von vornherein unwirksam.

2. Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats nach § 95 Abs. 3 in Verbindung mit § 99 BetrVG

Ohne Rücksicht auf die arbeitsvertragliche Situation und die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG stellt sich das weitere Problem, ob die Übertragung von Aufsichtspflichten als „Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs“ angesehen werden kann; dies hätte zur Folge, dass eine Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG vorläge.

26 BVerwG v. 18.5.1994 – 6 P 27/92 – PersR 1994, 466 = AP Nr. 1 zu § 719 RVO; einschränkend auch *Pieper*, § 13 ArbSchG Rn. 15.

27 Weitere Mitbestimmungsrechte zur Ausfüllung der Rahmenbestimmungen des ArbSchG sind genannt bei LAG Hamburg v. 21.9.2000 – 7 TaBV 3/98 – NZA-RR 2001, 190.

28 So BAG v. 18.8.2009 – 1 ABR 43/08 – NZA 2009, 1434, 1436 Tz. 24; LAG Nürnberg v. 29.5.2012 – 7 TaBV 61/11 – juris.

29 BAG v. 18.3.2014 – 1 ABR 73/12 – NZA 2014, 855 (ebenso LAG Hamburg v. 11.9.2012 – 1 TaBV 5/12 – juris und AuA 2013, 371 als Vorinstanz); HK-ArbSchR-Kohte, § 13 ArbSchG Rn. 38.

Rechtsprechung ist nur zu der parallel liegenden Frage ersichtlich, ob die Übertragung der Aufgabe eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten eine Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 BetrVG darstellt. Wird ein schon im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer mit dieser Funktion betraut, so ändert sich damit sein Tätigkeitsfeld. Auch wenn er nur einen Teil seiner Arbeitszeit für diese Aufgabe verausgabt,³⁰ liegen in der Regel die Voraussetzungen einer Versetzung im Sinne des § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG vor.³¹

Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitsvertrag mit dem betreffenden Beschäftigten zuerst geändert werden musste oder ob der Arbeitgeber mit Rücksicht auf eine sehr weite Umschreibung der geschuldeten Tätigkeit eine entsprechende einseitige Anordnung treffen konnte.

Was für den betrieblichen Datenschutzbeauftragten gilt, kann grundsätzlich auch auf diejenigen übertragen werden, der im Arbeitsschutz einen bestimmten Bereich als Verantwortlicher übernimmt.³² Der Betriebsrat kann dabei seine Zustimmung zur Versetzung nur aus einem der Gründe des § 99 Abs. 2 BetrVG verweigern. Insbesondere kann er nach Nr. 1 dieser Vorschrift einen Gesetzesverstoß rügen, weil die in Aussicht genommene Person nicht über die nötige Fachkunde und Zuverlässigkeit verfügt.³³ Dies kann von Nutzen sein, wenn sich die ausgewählte Person scheut, die Übernahme der Funktion dem Arbeitgeber gegenüber förmlich abzulehnen.

3. Zuweisung von Arbeitsschutzaufgaben durch Betriebsvereinbarung?

Unterstellt man, dass der Arbeitsvertrag keine ausreichende Grundlage für die Übernahme von Aufgaben nach § 13 ArbSchG enthält und dass Ver-

30 Nach LAG München v. 16.11.1978 – 8 TaBV 6/78 – NJW 1979, 1847, 1848 genügen schon 20 % der Arbeitszeit, um eine Versetzung im Rechtssinne anzunehmen. Ohne quantitatives Minimum bejaht eine Versetzung *Scheja*, in: Taeger/Gabel (Hrsg.), BDSG und Datenschutzvorschriften des TKG und TMG, 2. Aufl., Frankfurt/Main 2013, § 4f Rn. 34.

31 So auch BAG v. 22.3.1994 – 1 ABR 51/93 – NZA 1994, 1049; LAG München, a.a.O.; aus der Literatur s. *Fitting*, § 99 Rn. 131 m.w.N.

32 In diese Richtung auch HK-ArbSchR-Kohte, § 13 ArbSchG Rn. 36.

33 BAG v. 22.3.1994 – 1 ABR 51/93 – DB 1994, 1678. *Lembke*, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Kommentar Arbeitsrecht, 7. Aufl., Köln 2016, §§ 4f, 4g BDSG Rn. 6, 17.

handlungen über einen Änderungsvertrag scheitern – können dann einzelne Personen mit Hilfe einer Betriebsvereinbarung doch in die Pflicht genommen werden?

Für das Verhältnis zwischen einer Betriebsvereinbarung und einem Arbeitsvertrag gilt das Günstigkeitsprinzip.³⁴ Dies bedeutet, dass eine Betriebsvereinbarung das im Arbeitsvertrag festgelegte Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht zu Lasten des Arbeitnehmers verschieben kann. Dies wäre aber der Fall, würde die Betriebsvereinbarung dem Arbeitnehmer lediglich zusätzliche Pflichten auferlegen, die hier auch noch mit erheblichen Haftungsrisiken verbunden sind.

In der Praxis spielt dieser Grundsatz allerdings eine relativ geringe Rolle, weil Arbeitsverträge häufig die Klausel enthalten, dass die im Betrieb geschlossenen Betriebsvereinbarungen auch für den fraglichen Arbeitnehmer gelten sollen. Hinzu kommt, dass nach der neueren Rechtsprechung des BAG alle Arbeitsverträge auch ohne eine solche Klausel „betriebsvereinbarungsoffen“ sind, sofern sie einem Standardmodell (AGB) entsprechen und der Gegenstand einen kollektiven Bezug aufweist.³⁵

Betriebsvereinbarungen müssen allerdings ihrem Inhalt nach „Recht und Billigkeit“ im Sinne des § 75 Abs. 1 BetrVG entsprechen. Dies ist nicht der Fall, wenn von arbeitsrechtlichen Grundsätzen ausschließlich zu Lasten der Arbeitnehmer abgewichen, beispielsweise lediglich die Haftung des Arbeitgebers für eingebrachte Fahrzeuge ausgeschlossen wird.³⁶ Dasselbe wurde für eine Verschlechterung der Regeln angenommen, die das BAG für die Rückzahlung von Gratifikationen und ähnlicher Leistungen bei Ausscheiden vor einem bestimmten Stichtag entwickelt hatte.³⁷

Überträgt man diese Rechtsprechung auf den vorliegenden Zusammenhang, so wäre jedenfalls eine Betriebsvereinbarung unwirksam, die sich darin erschöpfen würde, bestimmte Arbeitsschutzaufgaben z.B. auf die Meister zu delegieren und ihnen so ausschließlich neue Pflichten aufzuerlegen. Anders wäre jedoch die Situation, wenn eine angemessene finanzielle Gegenleistung vorgesehen wäre, die auch die Haftungsrisiken ausgleicht. Weiter kann eine Betriebsvereinbarung aber nur eine bestimmte

34 So auch BAG v. 16.9.1986 – GS 1/82 – AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG 1977; BAG 22.4.2009 – 5 AZR 292/08 – juris und DB 2009, 1602; ebenso die Literatur; s. die Nachweise bei DKKW-Berg, § 77 Rn. 34.

35 BAG v. 5.3.2013 – 1 AZR 417/12 – NZA 2013, 916, 920 Rn. 58 ff.

36 BAG v. 5.3.1959 – 2 AZR 268/56 – AP Nr. 26 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht.

37 BAG v. 16.11.1967 – 5 AZR 157/67 – AP Nr. 63 zu § 611 BGB Gratifikation.

Gruppe von Arbeitnehmern für die fraglichen Aufgaben vorsehen – die „schriftliche Beauftragung“ des Einzelnen nach § 13 Abs. 2 ArbSchG ist weiterhin erforderlich.

Auch bleibt selbstredend das Bedenken bestehen, dass eine erzwungene Beauftragung keinen Beitrag zu einem wirksamen Arbeitsschutz darstellt.³⁸

V. Wofür muss die nach § 13 Abs. 2 ArbSchG bestellte Person einstehen?

1. Der Normalzustand

Ist ein Arbeitnehmer nach § 13 Abs. 2 ArbSchG damit betraut worden, bestimmte arbeitsschutzrechtliche Aufgaben in eigener Verantwortung zu erfüllen, so ergeben sich für ihn die folgenden Konsequenzen:

a) Der Arbeitnehmer als Adressat behördlicher Anordnungen

Der Arbeitnehmer wird nach § 22 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG tauglicher Adressat für Anordnungen der Aufsichtsbehörde. Dies hat zunächst unmittelbar keine finanziellen Belastungen zur Folge, doch kann sich dies ändern, wenn der Betroffene gegen die fragliche Anordnung vorgehen will: Das Widerspruchsverfahren wird ebenso wie ein etwaiges nachfolgendes verwaltungsgerichtliches Verfahren Kosten mit sich bringen. Diese kann er im Grundsatz als Aufwendungen vom Arbeitgeber ersetzt verlangen, wobei § 670 BGB entsprechende Anwendung findet.³⁹ Trifft den Arbeitnehmer ein Verschulden, weil er beispielsweise pflichtwidrig nicht dafür gesorgt hat, dass Atemschutzmasken in genügender Zahl zur Verfügung stehen,⁴⁰ so mindert sich sein Ersatzanspruch entsprechend den Grundsätzen über den innerbetrieblichen Schadensausgleich.⁴¹ Das bedeutet, dass bei leichtester Fahrlässigkeit der Ersatzanspruch in vollem Umfang erhalten bleibt, dass er sich bei mittlerer Fahrlässigkeit nach Billigkeitsgrund-

38 Dazu oben III.

39 Zur Anwendung des § 670 BGB im Arbeitsverhältnis s. *Schaub-Koch*, Arbeitsrechts-Handbuch, 16. Aufl. München 2015, § 82 Rn. 5 ff.

40 S. den Fall OLG Naumburg v. 25.3.1996 – 2 Ss 27/96 – NZA-RR 1997, 19.

41 BAG v. 20.4.1989 – 8 AZR 632/87 – NZA 1990, 27.

sätzen mindert und dass er schließlich bei grober Fahrlässigkeit wegfällt, es sei denn der Schaden sei im Vergleich zur bezogenen Vergütung unverhältnismäßig hoch.

b) Verantwortlichkeit für Ordnungswidrigkeiten und Straftaten

Kommt es im Rahmen der Tätigkeit einer AG oder GmbH zu einer Ordnungswidrigkeit, so sind dafür nach § 9 Abs. 1 OWiG der Vorstand bzw. die Geschäftsführer verantwortlich; gegen sie kann ein Bußgeld verhängt werden. Daneben haften nach § 9 Abs. 2 Nr. 1 OWiG Betriebsleiter sowie nach § 9 Abs. 2 Nr. 2 OWiG Personen, die ausdrücklich beauftragt sind, in eigener Verantwortung Aufgaben wahrzunehmen, die dem Inhaber des Betriebes obliegen. Das bedeutet, dass ein Beauftragter im Sinne des § 13 Abs. 2 ArbSchG ebenfalls mit einem Bußgeld belegt werden kann. Dies wird insbesondere dann zu erwarten sein, wenn dem Vorstand und dem Betriebsleiter kein persönlicher Schuldvorwurf zu machen ist, weil der Betrieb korrekt organisiert war und alle Beteiligten gut ausgewählt und überwacht wurden, der Fehler jedoch im Verantwortungsbereich der fraglichen Person aufgetreten ist.

Für Straftaten enthält § 14 StGB eine mit § 9 OWiG übereinstimmende Regelung. Auch insoweit trifft den Arbeitnehmer also ein Risiko; er muss ggf. eine Geldstrafe bezahlen oder in schweren Fällen sogar eine Freiheitsstrafe in Kauf nehmen.

Inwieweit ein Arbeitnehmer Bußgelder oder Geldstrafen vom Arbeitgeber ersetzt verlangen kann, ist umstritten. Nach der Rechtsprechung hat der Arbeitnehmer beides selbst zu tragen,⁴² kann jedoch verlangen, dass der Arbeitgeber die Kosten eines Verteidigers übernimmt.⁴³ Dies ist wenig befriedigend, jedoch in der Praxis in Rechnung zu stellen.

c) Zivilrechtliche Verantwortlichkeit

Soweit man dem Beauftragten einen Schuldvorwurf machen kann, haftet er wegen Verletzung von Gesundheit oder Eigentum nach § 823 Abs. 1

42 BAG v. 25.1.2001 – 8 AZR 465/00 – AP Nr. 14 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitgebers.

43 *Schaub-Linck*, § 60 Rn. 8.

BGB auf Schadensersatz. Wird ein Betriebsangehöriger in seiner Gesundheit verletzt, greift die Unfallversicherung ein. Der Geschädigte kann sich daher ausschließlich an den Unfallversicherungsträger halten; der den Schaden verursachende Beauftragte haftet nach § 105 Abs. 1 Satz 1 SGB VII nur für Vorsatz. Bei Sachschäden sowie bei solchen Gesundheitsschäden, die weder Folgen von Arbeitsunfällen noch anerkannte Berufskrankheiten sind, haftet der Verantwortliche jedoch in vollem Umfang. Angesichts des bestehenden Pflichtenkreises kann es leichter als bei anderen Beschäftigten zu einer persönlichen Haftung kommen. Soweit keine Betriebshaftpflichtversicherung besteht, die solche Fälle abdeckt, sollte der Arbeitnehmer dringend eine Berufshaftpflichtversicherung abschließen. Die Kosten dafür muss entsprechend § 670 BGB der Arbeitgeber tragen, was im Arbeitsvertrag nicht abgedungen werden kann.⁴⁴ Im Rahmen der Verhandlungen über eine Änderung des Arbeitsvertrags kann ggf. eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers ausdrücklich festgeschrieben werden.

d) Verbleibende Verantwortung des Arbeitgebers

Die Verantwortung wird nicht völlig auf den Betroffenen verlagert. Vielmehr bleibt der Arbeitgeber weiterhin tauglicher Adressat von Anordnungen der zuständigen Arbeitsschutzbehörde. Bei der Verhängung von Bußgeldern, bei der strafrechtlichen Verantwortung und im Haftungsrecht kann ihm ggf. der Vorwurf gemacht werden, den Verantwortlichen nicht sorgfältig genug ausgesucht und überwacht zu haben. Nur für die unmittelbare Durchführung ist er nicht mehr verantwortlich.⁴⁵ Trotz dieser inhaltlichen Verschiebung der Pflichten kann man von einer kumulativen Verantwortlichkeit sprechen.⁴⁶ Wird von den Möglichkeiten des § 13

44 HK-ArbR-Boemke/Ulrici, § 309 BGB Rn. 50; Däubler/Bonin/Deinert-Däubler, § 309 Nr. 7 Rn. 11.

45 HK-ArbR-Hamm/Faber, § 13 ArbSchG Rn. 2; Faber, Die arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten, S. 310: „Durchführungsverantwortung“.

46 HK-ArbSchR-Kohte, § 13 ArbSchG Rn. 29; Wank, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 16. Aufl., München 2016, § 13 ArbSchG Rn. 1; Aufhauser, in: Heilmann/Aufhauser, a.a.O. § 13 ArbSchG Rn. 9; von einer „Restverantwortung“ des Arbeitgebers spricht Pieper, a.a.O., § 13 Rn. 5.

Abs. 2 ArbSchG kein oder kein ausreichender Gebrauch gemacht, so kann darin ein sogenanntes Organisationsverschulden liegen.

2. Haftung bei unklarer Kompetenz

Fehlt es an einer Arbeitsschutzorganisation im Sinne des § 3 Abs. 2 ArbSchG oder bleibt unklar, wer für welchen Bereich verantwortlich ist, so ist zu differenzieren.

Betriebsleiter und Beauftragte nach § 13 Abs. 2 ArbSchG werden in solchen Fällen seltener Adressaten von Bußgeldbescheiden oder Strafbefehlen sein, weil es ihnen ggf. nicht vorzuwerfen ist, dass sie sich als unzuständig betrachtet haben. Dasselbe gilt für die zivilrechtliche Haftung auf Schadensersatz. Grundsätzlich kann nur in Anspruch genommen werden, wer fahrlässig handelt; der Geschädigte muss daher beweisen, dass den Schädiger effektiv bestimmte Pflichten trafen.

Auf der anderen Seite stellen unklare Kompetenzregeln gerade im hier interessierenden Bereich einen Organisationsmangel dar. Entsteht aus diesem ein Schaden, haftet dafür der Arbeitgeber persönlich ebenso wie der Vorstand einer AG bzw. die Geschäftsführer einer GmbH. Ist beispielsweise unklar, wer die Versorgung mit Atemschutzmasken zu organisieren hat und kommt jemand wegen Fehlens einer Maske zu Schaden, so muss sich die Unternehmensleitung wegen fahrlässiger Körperverletzung bzw. fahrlässiger Tötung verantworten; auch haften ihre Mitglieder neben der AG bzw. GmbH auf Schadensersatz.⁴⁷

3. Rechtswidrige Beauftragung

Denkbar ist schließlich der Fall, dass die Beauftragung eines Arbeitnehmers nach § 13 Abs. 2 ArbSchG rechtlich mangelhaft war: Es fehlte beispielsweise die vorgeschriebene Schriftform, der Beauftragte hatte nicht die nötige Fachkunde, er war in seiner Haupttätigkeit so sehr in Anspruch genommen, dass er die nötige Zeit für seine Arbeitsschutzaufgaben nicht erübrigen konnte. Besonders krass ist ein Verstoß, wenn eine Person be-

47 Zur Haftung wegen Organisationsverschuldens s. die Nachweise bei *Palandt-Ellenberger*, BGB, 75. Aufl., München 2016, § 31 Rn. 7 ff. Bei Personenschäden ist allerdings der Haftungsausschluss durch die Unfallversicherung zu beachten.

auftragt wird, die wie ein Werksarzt über keinerlei Weisungsbefugnisse verfügt.

Im Verhältnis zu Behörden und möglichen Geschädigten, d. h. im Außenverhältnis spielt dies alles keine Rolle. Die verwaltungsrechtliche Verantwortlichkeit ist auch dann gegeben, wenn im Verhältnis Arbeitgeber – Arbeitnehmer einiges in Unordnung ist. Die Behörde kann dies in der Regel nicht wissen; wer in der Realität mit arbeitsschutzrechtlichen Aufgaben eigenverantwortlich beschäftigt ist, bleibt deshalb tauglicher Adressat behördlicher Anordnungen.⁴⁸

Gravierender ist die Verantwortung bei Ordnungswidrigkeiten und Straftaten. § 9 Abs. 3 OWiG betont in aller Klarheit, dass die vorangegangenen beiden Absätze (die auch die Haftung des Beauftragten nach § 13 Abs. 2 ArbSchG umfassen) auch dann anzuwenden sind, „wenn die Rechtshandlung, welche die Vertretungsbefugnis oder das Auftragsverhältnis begründen sollte, unwirksam ist.“ Eine wortidentische Regelung enthält § 14 Abs. 3 StGB. Dem entspricht es, dass die strafrechtliche Garantenstellung ausschließlich von der tatsächlichen Übernahme und nicht davon abhängt, ob sie vertragsrechtlich wirksam begründet wurde.⁴⁹

Eine Korrektur kann nur mit Hilfe des Verschuldenserfordernisses erfolgen. So wird etwa bei zeitlicher Überlastung die Fahrlässigkeit häufig fehlen, ebenso dann, wenn die nötige Fachkunde nicht vorhanden war. Im Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht wird anders als im Zivilrecht nicht auf objektive Sorgfaltsmaßstäbe, sondern allein darauf abgestellt, welche Handlungsmöglichkeiten der Betroffene aufgrund seiner persönlichen Fähigkeiten in der konkreten Situation hatte.

Bei der zivilrechtlichen Haftung wird in solchen Fällen ein Organisationsverschulden der Gesellschaft als solcher im Vordergrund stehen, doch ist nicht auszuschließen, dass auch hier eine Garantenstellung kraft faktischer Übernahme einer bestimmten Funktion angenommen wird, die dann zu einer Schadensersatzverpflichtung führen kann. Auch insoweit hilft nur eine Versicherung.

48 Vgl. HK-ArbSchR-Kohte, § 13 ArbSchG Rn. 30.

49 OLG Naumburg v. 25.3.1996 – 2 Ss 27/96 – juris = NZA-RR 1997, 19 Tz. 19.

VI. Die Situation in anderen Teilgebieten des Arbeitsschutzrechts

1. Unfallverhütungsvorschriften

§ 13 ArbSchG bezieht sich lediglich auf die in den §§ 3 – 12 ArbSchG niedergelegten arbeitsschutzrechtlichen Pflichten und ihre Konkretisierungen, die meist durch Rechtsverordnungen erfolgt sind. § 7 Abs. 2 Satz 1 der Gefahrstoff-Verordnung verweist generell auf das ArbSchG, so dass insoweit auch dessen § 13 eingreifen kann. Nicht erfasst sind jedoch Unfallverhütungsvorschriften, die unter das SGB VII und damit nicht unter die Kompetenzregelung des § 13 ArbSchG fallen. Gibt es auch dort eine Möglichkeit zur Delegation von Befugnissen?

Nach § 21 Abs. 1 SGB VII ist der Unternehmer für die Durchführung der „Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, für die Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe“ verantwortlich. Eine Vorschrift nach Art des § 13 ArbSchG findet sich im SGB VII nicht.

In der „Unfallverhütungsvorschrift Grundsätze der Prävention“ (übliche Abkürzung: BGV A 1, früher: VBG 1) findet sich jedoch in § 13 eine ganz ähnliche Vorschrift, die lautet:

„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.“⁵⁰

Auch hier ist von „Befugnissen“ die Rede, die ersichtlich dem übertragenen Aufgabenbereich entsprechen müssen. Fachkunde ist gleichermaßen Voraussetzung. Bei den Rechtsfolgen besteht insoweit ein Unterschied, als die fraglichen Personen nicht Adressaten von hoheitlichen Anordnungen sein können.⁵¹ Unter diesen Umständen ergeben sich keine anderen Probleme als im Rahmen des § 13 Abs. 2 ArbSchG.

50 Abrufbar unter <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/a1.pdf>.

51 *Wilrich*, DB 2008, 183.

2. Einhaltung des ArbZG

Die Einhaltung des ArbZG zu überwachen, ist gleichfalls Sache des Arbeitgebers. Anders als im Bereich des Arbeitsschutzgesetzes und des SGB VII finden sich hier allerdings keine Bestimmungen, die eine Delegation von Aufsichtsbefugnissen vorsehen und dabei die Erfüllung bestimmter Voraussetzungen verlangen. Dies zeigt sich etwa an der Handhabung der Aufzeichnungspflicht nach § 16 Abs. 2 ArbZG, die sich auf jede über den Acht-Stunden-Tag hinausgehende Arbeitszeit bezieht. Nach einer verbreiteten Auffassung in der Rechtsprechung⁵² und der Literatur⁵³ ist eine Selbstaufschreibung durch den einzelnen Arbeitnehmer zulässig, sofern gleichzeitig durch geeignete organisatorische Maßnahmen wie Stichproben sichergestellt ist, dass die aufgeschriebenen Zeiten der Wirklichkeit entsprechen. Dies wird zwar in der Literatur nachhaltig kritisiert,⁵⁴ doch hat auch die Gegenposition Schwierigkeiten, § 13 ArbSchG entsprechend anzuwenden.⁵⁵

VII. Ausblick

Die Delegierung von Verantwortung hat im Arbeitsschutzrecht eine sehr viel eingehendere Regelung als in anderen Rechtsgebieten erfahren. Ein Vergleich mit § 831 BGB vermag dies hinreichend zu illustrieren. Einerseits ist dies zu begrüßen. Auf der anderen Seite besteht die Gefahr, dass die Haftung auf den Arbeitnehmer abgewälzt wird. Dem ist im Wege von Haftpflichtversicherungen zu begegnen, die wenigstens die zivilrechtlichen Folgen in Grenzen halten oder ausschließen. Auch empfiehlt sich ein eher großzügiger Umgang mit dem Aufwendungsersatz entsprechend § 670 BGB, um die Motivation der betrieblichen Arbeitsschützer nicht durch schwer erträgliche finanzielle Risiken zu zerstören.

52 LAG Niedersachsen v. 8.11.2004 – 5 TaBV 36/04 – NZA-RR 2005, 424.

53 *Baack/Deutsch*, Kommentar zum ArbZG, 3. Aufl., München 2014, § 16 Rn. 28; *Sitzenfrei*, in: Hahn/Pfeiffer/Schubert (Hrsg.), Arbeitszeitrecht, Handkommentar, Baden-Baden 2013, § 16 Rn. 24.

54 Siehe etwa *HK-ArbSchR-Kohte*, § 16 ArbZG Rn. 14; *Buschmann/Ulber*, Arbeitszeitgesetz. Basiskommentar, 8. Aufl., Frankfurt/Main 2015, § 16 Rn. 16; *HK-ArbR-Ernst*, § 16 ArbZG Rn. 14.

55 Andeutungen jedoch bei *HK-ArbR-Ernst*, § 16 ArbZG Rn. 14.