


Gericht:	VG Augsburg 2. Kammer	Quelle:	
Entscheidungsdatum:	20.12.2012	Normen:	§ 13 Abs 2 ArbSchG, Art 5 Abs 3 S 1 GG
Aktenzeichen:	Au 2 K 11.632		
Dokumenttyp:	Urteil		

Leitsatz

Die Übertragung arbeitsschutzrechtlicher Pflichten an beamtete Universitätsprofessoren im Rahmen des dem Dienstherrn zur Verfügung stehenden dienstrechtlichen Organisationsrechts stellt im Regelfall keinen rechtswidrigen Eingriff in die grundrechtlich geschützte Freiheit von Forschung und Lehre dar.

Sonstiger Orientierungssatz

Übertragung der Verantwortlichkeit des Dienstherrn für den Arbeitsschutz;

Landesbeamtenrecht; Organisation des Arbeitsschutzes an einer Universität; Anforderungen an die Beauftragung „fachkundiger Personen“; Dekan der Juristischen Fakultät; Lehrstuhlinhaber; Fürsorgepflicht des Dienstherrn; Wissenschaftsfreiheit

weitere Fundstellen

WissR 2013, 185 (Leitsatz)

Diese Entscheidung wird zitiert

Literaturnachweise

Thomas Wilrich, BPUVZ 2014, 195-201 (Entscheidungsbesprechung)

Tenor

- I. Die Klagen werden abgewiesen.
- II. Die Kosten der Verfahren haben die Kläger zu tragen.
- III. Das Urteil ist hinsichtlich der Kosten vorläufig vollstreckbar.
- IV. Die Berufung wird zugelassen.

Tatbestand

- 1 Die Kläger sind als Professoren im Dienst des Beklagten tätig. Der Kläger zu 1) ist Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Wirtschaftsrecht und Rechtsgeschichte und amtierender Dekan der Juristischen Fakultät der Universität Der Kläger zu 2) ist Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht und Zivilverfahrensrecht, Römisches Recht und Europäische Rechtsgeschichte an der Universität ... und war im Jahr 2009 Dekan der Juristischen Fakultät der Universität
- 2 Mit Schreiben vom 8. April 2009 übertrug der Präsident der Universität ... an den Kläger zu 2), „die dem Dienstherrn hinsichtlich des Arbeitsschutzes und der Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren obliegenden Pflichten“ für die Juristische Fakultät.

- 3 Dem Schreiben lag das Formular „Bestätigung der Übertragung von Dienstherrnpflichten (siehe § 9 Abs. 2 Nr. 2 OWiG, § 13 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz, § 15 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII, § 13 Unfallverhütungsvorschriften „Grundsatz der Prävention“ (GUV-A 1)“ bei. Dem Kläger zu 2) wurden darin für die Juristische Fakultät die der Universität ... hinsichtlich der Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und altersbedingten Gesundheitsgefahren obliegenden Pflichten übertragen, in eigener Verantwortung
- Einrichtungen zu schaffen und zu erhalten,
 - Anweisungen zu geben und sonstige Maßnahmen zu treffen,
 - eine wirksame Erste Hilfe sicherzustellen und
 - arbeitsmedizinische Untersuchungen oder sonstige arbeitsmedizinische Maßnahmen zu veranlassen.
- 4 Das umfasse insbesondere:
- die Ermittlung und Prüfung von Gefahrenlagen
 - die Festlegung gegebenenfalls erforderlicher Schutzmaßnahmen
 - die Erstellung von Betriebsanweisungen
 - die Durchführung von Unterweisungen
 - die ordnungsgemäße Kennzeichnung, Aufbewahrung und Lagerung von Gefahrstoffen
 - die Prüfung, ob arbeitsmedizinische Vorsorgeaufwendungen erforderlich sind
 - die Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des Brandschutzes und gegebenenfalls Strahlenschutzes
- soweit dies lehrstuhl- und institutsübergreifende Maßnahmen erfordere.
- 5 In dem Formular sind weiter folgende Tätigkeiten aufgeführt:
- Veranlassung und Koordinierung der Gefährdungsermittlung
 - organisatorische und koordinierende Maßnahmen, vor allem, soweit diese über eine einzelne Organisationseinheit hinaus von Bedeutung sind
 - Veranlassung der Gefahrstoffermittlung, Sammlung der Ergebnisse, Bewertung und gegebenenfalls Erstellung des Gefahrstoffkatasters
 - Veranlassung von Messungen, Sammlung und Bewertung der Ergebnisse, Hinweise an die Organisationseinheit auf die Notwendigkeit von gegebenenfalls erforderlichen Schutzmaßnahmen
 - Veranlassung der Erstellung von Betriebsanweisungen und Mitwirkung bei der Erstellung
 - Veranlassung und Koordinierung von Unterweisungen sowie gegebenenfalls Mitwirkung
 - Allgemeine Aufsicht, Kontrollen und Koordination
 - Auswahl und Vorschlag von Sicherheitsbeauftragten sowie weiterer nach der gesetzlichen Bestimmung erforderlicher Beauftragter in der notwendigen Anzahl an die Universitätsleitung
 - Übergabe des Aufgabenbereichs an die Nachfolgerin/den Nachfolger im Amt

- 6 Ebenfalls beigefügt war ein „Erhebungsbogen der Universität ... für Büro- und Bildschirmarbeitsplätze“. Die Übertragung der Pflichten hat der Kläger zu 2) nicht bestätigt.
- 7 Nach dem Ausscheiden des Klägers zu 2) aus seiner Funktion als Dekan wurde weder die Übertragung gegenüber den Amtsnachfolgern wiederholt noch der Aufgabenbereich durch den Kläger zu 2) an den Amtsnachfolger übergeben.
- 8 Mit Schreiben vom 9. April 2009 erging an den Kläger zu 2) in seiner Funktion als Lehrstuhlinhaber eine weitere Verfügung, mit der ihm „im Sinne einer klaren Zuständigkeitsverteilung, die alle Bereiche der Universität in Fragen der Sicherheit abdeckt, [...] die dem Dienstherrn hinsichtlich des Arbeitsschutzes und der Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren obliegenden Pflichten“ übertragen wurden.
- 9 Die beigefügte „Bestätigung der Übertragung von Dienstherrnspflichten (siehe § 9 Abs. 2 Nr. 2 OWiG, § 13 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz, § 15 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII, § 13 Unfallverhütungsvorschriften „Grundsatz der Prävention“ (GUV-A 1)“ umfasste die Übertragung der der Universität obliegenden Pflichten, in eigener Verantwortung
- Einrichtungen zu schaffen und zu erhalten,
 - Anweisungen zu geben und sonstige Maßnahmen zu treffen,
 - eine wirksame Erste Hilfe sicherzustellen und
 - arbeitsmedizinische Untersuchungen oder sonstige arbeitsmedizinische Maßnahmen zu veranlassen.
- 10 Dazu gehörten ausweislich des Formblatts insbesondere:
- Ermittlung und Prüfung von Gefahrenlagen
 - Festlegungen gegebenenfalls erforderlicher Schutzmaßnahmen
 - Erstellung von Betriebsanweisungen
 - Durchführung von Unterweisungen
 - Ermittlung der verwendeten Stoffe und Prüfung, ob es sich dabei um Gefahrstoffe handelt, falls ja Ersatzstoffprüfung
 - Ordnungsgemäße Kennzeichnung, Aufbewahrung und Lagerung von Gefahrstoffen
 - Prüfung, ob arbeitsmedizinische Vorsorgeaufwendungen erforderlich sind
 - bei möglicher Überschreitung von Grenzwerten, Veranlassung von Messungen
 - Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des Brandschutzes und gegebenenfalls Strahlenschutzes.
- 11 Mit Schreiben vom 18. Februar 2010 hat der Kläger zu 2) beim Präsidenten der Universität ... remonstriert und beantragt, die Übertragung aufzuheben. Die Wahrnehmung von Dienstherrnspflichten im Bereich der Arbeitssicherheit zähle nicht zu seinem Amt als Universitätsprofessor. Er sehe sich auch außerstande, solche Aufgaben ohne zugehörige Personal- und Sachausstattung verantwortlich zu versehen. Es sei ausgeschlossen, dass er die komplexen Aufgaben in sachangemessener Weise neben den vielfältigen Belastungen und Anforderungen aus Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung kompetent wahrnehmen könne. Wegen der notwendigen Bindung von Kapazitäten würde die Möglichkeit zur freien Entfaltung in Forschung und Lehre ausgehöhlt. Auch sei es zweckwidrig, eine dreistellige Zahl von Verantwortlichkeitsinseln zu schaffen.
- 12 Der Präsident der Universität ... lehnte den Antrag mit Schreiben vom 10. Mai 2010 ab. Es fände keine Übertragung zusätzlicher Pflichten statt. Die mit der Führungsfunktion oder Vorgesetzten-

- eigenschaft verbundene Aufsichtspflicht beinhaltete auch, die Erfüllung der Regelungen der Arbeitssicherheit durch die nachgeordneten Stellen zu beaufsichtigen und für ihre Einhaltung Sorge zu tragen.
- 13 Auch wenn sich die Verantwortung für die Arbeitssicherheit des Einzelnen bereits aus seiner Führungsfunktion ergebe, sei es Pflicht der Universitätsverwaltung, diese Aufgabenverteilung verbindlich festzuschreiben. Die Möglichkeit der Übertragung von Pflichten nach § 13 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) bedeute nicht, dass parallel zu den bestehenden Hierarchieebenen „Verantwortliche“ bestellt werden könnten. Vielmehr könne die Verantwortung nur bei den Stellen liegen, die auch sonst für die Erfüllung der Aufgaben in ihrem jeweiligen Bereich Sorge tragen. Deswegen müsse die Universitätsverwaltung auch schon bei der Besetzung von Stellen und Funktionen mit Führungsaufgaben darauf achten, diese nur mit in fachlicher Hinsicht geeigneten Personen zu besetzen.
- 14 Der Sicherheitsingenieur der Universität könne die Aufgabenübertragung nicht überflüssig machen, da er keine Vorgesetztereigenschaft besitze. Er solle vielmehr beratend, unterstützend und kontrollierend tätig werden.
- 15 Am 2. Mai 2011 erhoben der Kläger zu 2) und der Vorgänger des Klägers zu 1) im Amt des Dekans der Juristischen Fakultät Klage gegen die Universität Nach Wahl des Klägers zu 1) zum Dekan der Juristischen Fakultät wurde mit Schreiben vom 31. Januar 2012 ein Klägerwechsel vorgenommen. Mit Schreiben vom 29. Oktober 2012 wurde die Klage umgestellt und gegen den jetzigen Beklagten gerichtet.
- 16 Die Kläger beantragten zuletzt:
1. Es wird festgestellt, dass die Übertragung von Arbeitgeberpflichten in der Arbeitssicherheit auf den Vorvorgänger des Klägers zu 1) im Amte durch den Bescheid vom 8. April 2009 rechtswidrig ist.
 2. Der Beklagte wird verpflichtet, die Verfügung gegen den Kläger zu 2) vom 9. April 2009 zurückzunehmen.
- Hilfsweise:
- Es wird festgestellt, dass die Übertragung von Arbeitgeberpflichten in der Arbeitssicherheit auf den Kläger zu 2) durch den Bescheid vom 9. April 2009 rechtswidrig ist.
- 17 Die Übertragung der arbeitsschutzrechtlichen Dienstherrnpflichten sei auf Grundlage des § 13 Abs. 2 ArbSchG erfolgt. Dessen tatbestandliche Voraussetzungen lägen jedoch nicht vor. Nach § 13 Abs. 2 ArbSchG könnten die arbeitsschutzrechtlichen Pflichten nur fachkundigen Personen übertragen werden. Die Kläger besäßen jedoch nicht die fachliche Qualifikation hinsichtlich der erforderlichen theoretischen Kenntnisse und praktischen Fähigkeiten, um die einschlägigen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Eine „Vermittlung“ der Fachkunde durch den Sicherheitsbeauftragten der Universität genüge nicht. Auch wenn ein Lehrstuhlinhaber als Vorgesetzter dazu verpflichtet sei, keine arbeitsschutzwidrigen Weisungen zu erteilen, so könne daraus nicht abgeleitet werden, dass er allein aufgrund seiner Stellung auch dazu verpflichtet sei, für die Einhaltung des Arbeitsschutzes aktiv Sorge zu tragen. Die Übertragung löse zusätzliche rechtliche Bindungen (Verantwortlichkeit nach § 9 Abs. 2 OWiG, strafrechtliche Garantenpflichten) aus und verstoße damit gegen die beamtenrechtliche Fürsorgepflicht des Dienstherrn, da er gehalten sei, seine Beamten vor Haftungsrisiken zu bewahren.
- 18 Auch das Ermessen hinsichtlich der Übertragung sei falsch ausgeübt worden. Offenbar sei die Universität ... davon ausgegangen, eine Übertragung der Dienstherrnpflichten habe zwingend zu erfolgen, so dass ein Ermessensausfall vorliege. Vernünftige Gründe gegen die Übertragung, wie der Aspekt der Fürsorgepflicht oder der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit der Verwaltung, seien einseitig zurückgestellt worden, was eine Ermessensunterschreitung darstelle. Auch aus der dem Gesetz zugrundeliegenden Richtlinie 89/391/EWG seien Ermessensgesichtspunkte abzuleiten, die nicht in die Ermessensentscheidung eingeflossen seien, wie z.B. die Frage, ob der Lehrstuhlinhaber die Aufsichtspflicht über eine gefahrgeneigte Organisationseinheit oder - wie im Fall der Juristischen Fakultät - nur über Bildschirmarbeitsplätze habe.

- 19 Die Maßnahme verstoße außerdem gegen den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, da es unter diesem Gesichtspunkt fehlerhaft sei, statt einer zentralen Schulung viele einzelne Fortbildungsveranstaltungen für die Lehrstuhlinhaber zu organisieren.
- 20 Im Übrigen sei die Maßnahme unverhältnismäßig, da die zeitliche Mehrbelastung der Kläger auf Kosten ihrer Aufgaben in Forschung und Lehre gehe. Die dezentrale Arbeitsschutzstruktur sei wegen der Belastung einer Vielzahl von Personen mit inhaltlich gleichen Pflichten weder erforderlich noch infolge der hohen Ressourcenbindung durch zum Teil banale Tätigkeiten verhältnismäßig im engeren Sinne.
- 21 Die Universität ... beantragte für den Beklagten mit Schreiben vom 4. Juli 2011, die Klage abzuweisen.
- 22 Mit der angegriffenen Maßnahme habe der Beklagte keine flächendeckende Abwälzung von Unfallverhütungsmaßnahmen auf die Lehrstuhlinhaber und Professoren vorgenommen, sondern ein ausdifferenziertes System an Verantwortlichkeiten geschaffen. Er habe Gruppen gebildet, denen ein abgegrenzter Aufgabenbereich mit entsprechenden persönlichen und sächlichen Ressourcen und – je nach Einzelfall – eigenständigen Entscheidungsbefugnissen eingeräumt worden sei. So sei im Bereich der Wissenschaft eine Gruppe der Professoren und Professorinnen, eine Gruppe der Lehrstuhlinhaber und Lehrstuhlinhaberinnen, eine Gruppe der Leiter und Leiterinnen von Instituten und sonstigen wissenschaftlichen Einrichtungen sowie eine Gruppe der Dekane und Dekaninnen gebildet worden. Innerhalb dieser Gruppen habe der Beklagte weiter differenziert zwischen Mitgliedern einer Gruppe, bei denen aufgrund des Aufgabenbereichs ein höheres Gefährdungspotential vorliege und solchen, in deren Bereich lediglich Bildschirmarbeitsplätze vorkämen.
- 23 Die Verpflichtung zur Wahrnehmung von Arbeitsschutzaufgaben und zur Tragung der Verantwortung ergebe sich bei den Klägern aus dem jeweils zugrunde liegenden Dienstverhältnis. Aus der Funktion eines Vorgesetzten lasse sich nämlich auch die Pflicht ableiten, dafür Sorge zu tragen, dass die unter seiner oder ihrer Leitung stehenden Arbeiten unter Beachtung der Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften ausgeführt werden.
- 24 An der Fachkunde der Kläger bestehe kein Zweifel. Welcher Maßstab für die Annahme der Fachkunde anzulegen sei, hänge von der zu erwartenden Leistung ab. Fachkundig sei, wer über ausreichende Kenntnisse verfüge, um die erforderlichen Leistungen ordnungsgemäß erbringen zu können. An die Kläger seien folglich geringere Anforderungen zu stellen als an Lehrstuhlinhaber im Bereich der Naturwissenschaften. Bei dem Erwerb der Qualifikation eines Professors seien die Kläger mit den entsprechenden arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen konfrontiert gewesen, für deren Einhaltung nun die Verantwortung übernommen werden solle.
- 25 Eine andere Organisation der arbeitsschutzrechtlichen Verantwortung erscheine untunlich, da wesentliche Voraussetzung für die eigene Verantwortlichkeit eines Beauftragten die Ausübung der Weisungsbefugnis anstelle des Dienstherrn sei. Eine Übertragung der Verantwortung an eine bestimmte Person wäre zwangsläufig mit der Einräumung von Weisungsbefugnissen gegenüber den Professoren und Dekanen verbunden.
- 26 Ermessensfehler seien dem Beklagten nicht unterlaufen. Die Übertragung habe sich an dem fachlich-wissenschaftlichen Aufgabenbereich und den übertragenen Entscheidungsbefugnissen orientiert. Eine Pflicht zur Erfüllung zusätzlicher sachlicher Aufgaben sei mit der Übertragung genauso wenig verbunden wie neue Entscheidungsbefugnisse. Es sei nicht davon ausgegangen worden, der Dienstherr sei verpflichtet, die Verantwortung zu übertragen.
- 27 Auch ein Verstoß gegen den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sei nicht gegeben, da die vom Beklagten gewählte Organisation die Aufgabenerfüllung am ehesten sicherstelle.
- 28 Mit Schreiben vom 31. Januar 2012 führten die Kläger aus, der Beklagte möge sich entscheiden, ob die Übertragung deklaratorisch oder konstitutiv sei. Eine Übertragung der Verantwortung des Dekans auf seinen Nachfolger sei im Übrigen gar nicht möglich, da es hierbei kein Hierarchieverhältnis gebe.

- 29 Bei dem Vortrag des Beklagten, es habe eine Differenzierung nach Gruppen stattgefunden, handle es sich nicht um zulässigerweise nachgeschobene Gründe im Sinne des § 114 Satz 2 VwGO, da überhaupt keine Ermessenserwägungen stattgefunden hätten. Es könne außerdem nicht auf die hochschulrechtliche Gruppenzugehörigkeit ankommen. Erforderlich sei vielmehr eine nach dem Inhalt der Tätigkeit taugliche Differenzierung, die nicht erfolgt sei, wie an den verwendeten Formularen „Bestätigung der Übertragung von Dienstherrnpflichten“ deutlich werde. Diese würden z.B. auf die Gefahrstoffverordnung verweisen, die im Bereich der Juristischen Fakultät keine Rolle spielen könne.
- 30 Auf entsprechende Anfrage des Gerichts führten die Kläger mit Schreiben vom 26. Juli 2012 aus, dass die Juristische Fakultät keine Dienststelle im Sinne des § 2 Abs. 5 ArbSchG sei. Der Begriff der Dienststelle sei im Zusammenhang mit dem Personalvertretungsrecht zu sehen, insbesondere müsse der Leiter der Dienststelle einen eigenen Entscheidungs- und Handlungsspielraum besitzen, um „verantwortlicher Partner“ der Personalvertretung zu sein. Eine Personalvertretung bestehe jedoch nur gesamtuniversitär. Die Fakultät könne auch kein Betriebsteil im Sinne des § 9 Abs. 2 OWiG sein, da der Dekan seine Leitungsbefugnisse nicht durch Beauftragung seitens der Hochschulleitung, sondern durch Wahl erhalte. Diese Leitungsbefugnisse seien im Übrigen beschränkt auf die Sicherung der Vollständigkeit des Lehrangebots. Der Dekan sei weder Vorgesetzter noch Dienstvorgesetzter.
- 31 Der Beklagte nahm mit Schreiben vom 31. Juli 2012 Stellung. Die Juristische Fakultät sei eine Dienststelle im Sinne des § 2 Abs. 5 ArbSchG, da sie nach dem Personalvertretungsrecht eine eigene Dienststelle sein könne, wenn die Beschäftigten einen entsprechenden Beschluss fassten. Damit sei die Fakultät auch ein Betriebsteil im Sinne des § 9 Abs. 2 OWiG. Bei der Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Vorgaben handle es sich weder um Aufgaben in Forschung, Lehre, Prüfungen, usw. noch um Selbstverwaltungsaufgaben. Weisungsbefugnisse des Dekans seien hierbei aus seiner Zuständigkeit für die laufende Verwaltung der Fakultät, aus seiner Verantwortung für die technischen Einrichtungen in der Fakultät und aus der in Art. 28 Abs. 3 Satz 2 Nr. 6 des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG) verankerten Vorgesetztenstellung ableitbar.
- 32 Am 20. Dezember 2012 fand mündliche Verhandlung statt. Die Streitsache wurde mit den Beteiligten tatsächlich und rechtlich eingehend erörtert.
- 33 Bezüglich der weiterer Einzelheiten des Sachverhalts wird auf die Gerichts- und beigezogenen Behördenakten sowie auf die Niederschrift über die mündliche Verhandlung verwiesen.

Entscheidungsgründe

- 34 Die zulässigen Klagen sind unbegründet.
- 35 I. Die Feststellungsklage des Klägers zu 1) ist zulässig, insbesondere besteht ein Interesse an der baldigen Feststellung, ob eine Übertragung von Dienstherrnpflichten auf ihn möglich ist (§ 43 Abs. 1 VwGO). Der Beklagte hat zwar zugestanden, dass die mit Schreiben vom 8. April 2009 erfolgte Übertragung an den Kläger zu 2) als früheren Dekan der Juristischen Fakultät – sollte sie als konstitutiv einzustufen sein – keine Wirkung mehr gegenüber dem Kläger zu 1) als amtierendem Dekan entfaltet, so dass er in diesem Fall momentan nicht von den Rechtsfolgen der Übertragung betroffen wäre. Gleichwohl vertritt der Beklagte die Auffassung, dass sich die Verantwortlichkeit für den Arbeitsschutz bereits ohne weiteres aus der Vorgesetztenstellung des Dekans ergebe, mit der Konsequenz, dass das Schreiben der Universität ... vom 8. April 2009 lediglich klarstellenden Charakter besessen habe. Der Kläger zu 1) hat daher wegen eventuell drohender Haftungsrisiken ein berechtigtes Interesse an der begehrten Klarstellung (vgl. Pietzcker in Schoch/Schneider/Bier, VwGO, § 43 Rn. 34). Wird dem Schreiben vom 8. April 2009 konstitutive Wirkung beigemessen, ist damit zu rechnen, dass ein solcher Übertragungsakt auch gegenüber dem Kläger zu 1) ergeht, d.h. es besteht eine sog. Wiederholungsgefahr (vgl. Pietzcker in Schoch/Schneider/Bier, a.a.O., § 43 Rn. 35).
- 36 Die Feststellungsklage ist jedoch nicht begründet. Die Übertragung von Dienstherrnpflichten für die Juristische Fakultät auf den Kläger zu 2), den 2009 amtierenden Dekan der Juristischen Fakultät, war rechtmäßig.
- 37 1. Entgegen der Auffassung des Beklagten besitzt diese Übertragung nicht deklaratorischen, sondern konstitutiven Charakter, da der (vormalige) Dekan der Juristischen Fakultät der Univer-

sität ... nicht schon kraft seiner Vorgesetztenstellung für den Arbeitsschutz im Bereich seiner Fakultät verantwortlich war.

- 38 Die arbeitsschutzrechtlichen Pflichten werden primär durch das Arbeitsschutzgesetz, daneben aber auch durch die Unfallverhütungsvorschriften der Unfallversicherungsträger (vgl. § 15 Abs. 1 des Siebten Buchs des Sozialgesetzbuchs – SGB VII) definiert. Nach § 3 Abs. 1 ArbSchG ist grundsätzlich der Arbeitgeber für den Arbeitsschutz zuständig. Er ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei ihrer Arbeitstätigkeit beeinflussen. Der Arbeitgeber 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.
- 39 Arbeitgeber im Sinne dieser Vorschrift ist vorliegend nach § 2 Abs. 3 ArbSchG der Beklagte, da er Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte beschäftigt (vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 4 ArbSchG). Weiter gelten als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes für den Bereich des öffentlichen Dienstes die Dienststellen, d.h. die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (§ 2 Abs. 5 ArbSchG).
- 40 Da der Beklagte zudem Versicherte im Sinne des § 2 SGB VII beschäftigt, ist die auf der Grundlage von § 15 SGB VII erlassene, den Anwendungsbereich in § 1 regelnde, Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (Fassung von Januar 2004, Stand April 2012) anwendbar. § 2 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ verlangt, dass der Unternehmer – hier der Beklagte – die erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für die Gewährleistung einer wirksamen Ersten Hilfe trifft.
- 41 Verletzungen der Pflichten im Arbeitsschutz sind teilweise durch spezielle Straf- und Bußgeldvorschriften sanktioniert (z.B. § 25, § 26 ArbSchG, § 209 Nr. 1 SGB VII). Darüber hinaus begründet die Verantwortlichkeit für den Arbeitsschutz eine straf- und ordnungswidrigkeitsrechtliche Garantenpflicht nach § 13 Abs. 1 StGB und § 8 OWiG (vgl. Wilrich, DB 2009, 1294), mit der Folge, dass der Verantwortliche sich im Falle einer schuldhaften Pflichtverletzung beispielsweise wegen fahrlässiger Körperverletzung durch Unterlassen strafbar machen kann.
- 42 Neben dem Arbeitgeber bzw. Unternehmer – vorliegend also dem Beklagten – kommt auch die Verantwortlichkeit weiterer Personen in Betracht. Nach § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG sind neben dem Arbeitgeber Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse für die Einhaltung der sich aus dem Arbeitsschutzgesetz ergebenden Pflichten verantwortlich. Auch § 9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 OWiG und § 14 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 StGB sehen eine Haftung von Personen, die vom Inhaber eines Betriebes oder einem sonst dazu Befugten beauftragt wurden, den Betrieb ganz oder zum Teil zu leiten, vor, wenn sie auf Grund dieses Auftrags handeln, ohne dass es eines hinsichtlich des Arbeitsschutzes expliziten Übertragungsaktes bedurft hätte. Dies gilt sinngemäß, wenn jemand auf Grund eines entsprechenden Auftrags für eine Stelle, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnimmt, handelt (§ 9 Abs. 2 Satz 3 OWiG, § 14 Abs. 2 Satz 3 StGB). Dagegen kennt die Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ keine Verantwortlichen qua Amtes bzw. Vorgesetztenstellung außer dem Unternehmer.
- 43 Auf der Grundlage dieser Vorschriften lässt sich jedoch eine kraft Gesetzes bestehende Verantwortlichkeit eines Dekans für die Beachtung der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten nicht begründen. Sofern man den Dekan in seiner Eigenschaft als Organ der Juristischen Fakultät betrachtet, wäre es zwar denkbar, die Fakultät als Dienststelle (§ 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG) bzw. Betriebs- teil (§ 9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 OWiG, § 14 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 StGB) einzustufen. Indes erfordert die von allen Normen vorausgesetzte Beauftragung entweder eine einvernehmliche Übernahme des Auftrags (vgl. § 662 BGB) oder ein durch einen Arbeits- oder Dienstvertrag begründetes Weisungsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Beauftragten, das letzteren zur Übernahme des Auftrags verpflichtet (Kollmer in Landmann/Rohmer, GewO, Stand Juni 2012, § 13 ArbSchG Rn. 39). Es ist damit ausgeschlossen, dass eine Person für Verstöße im Bereich des Arbeitsschutzes haften muss, die die Verantwortlichkeit weder aus arbeits- bzw. dienstrechtlichen Gründen übernehmen musste noch freiwillig übernommen hat.

- 44 Vorliegend fehlt es an einer solchen Beauftragung des Dekans der Juristischen Fakultät. Zwischen dem Beklagten – dem Freistaat Bayern – und dem Dekan der Juristischen Fakultät in seiner Funktion als gewähltes Organ (vgl. Art. 28 Abs. 1 BayHSchG, § 11 der Grundordnung der Universität ... vom 20.6.2007) einer Grundeinheit der körperschaftlich strukturierten Universität ... (vgl. Art. 27 Abs. 1 Satz 1 BayHSchG) besteht kein beamten- oder aufsichtsrechtliches Weisungsverhältnis. Auch eine freiwillige Übernahme der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten ist nicht erfolgt; insbesondere stellt die Annahme der Wahl zum Dekan keine solche dar, da das Übernehmen von Aufgaben in der Selbstverwaltung der Hochschule zu den Pflichten ihrer Mitglieder gehört und nur aus wichtigem Grund abgelehnt werden kann (Art. 18 Abs. 1 Sätze 2 und 3 BayHSchG).
- 45 Zwar greift die Haftung nach § 9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 OWiG, § 14 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 StGB selbst dann, wenn der Bestellungsakt – hier die Beauftragung – unwirksam war. Dies gilt aber lediglich in den Fällen des fehlerhaft bestellten Vertreters. Entscheidend ist, dass der Beauftragte im Wirkungsbereich des eigentlichen Normadressaten mit dessen Einverständnis oder mit dem Einverständnis des zu einer Beauftragung sonst Befugten tätig geworden ist (vgl. Rogall in Karlsruher Kommentar zum OWiG, 3. Aufl. 2006, § 9 Rn. 83). Dies ist vorliegend nicht geschehen.
- 46 2. Die Voraussetzungen für die konstitutive Übertragung der Pflichten des Dienstherrn im Arbeitsschutz für die Juristische Fakultät auf den Kläger zu 2), der 2009 amtierender Dekan war, lagen vor. Nach § 13 Abs. 2 ArbSchG kann der Dienstherr zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen. § 13 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ sieht vor, dass der Unternehmer – hier der Beklagte – zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen kann, ihm nach Unfallverhütungsvorschriften obliegende Aufgaben in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Die Übertragung schafft eine Verantwortlichkeit für den Arbeitsschutz neben derjenigen des Dienstherrn, dessen Pflichten sich dann allerdings auf Organisation und Überwachung beschränken. Zudem begründet sie gemäß § 9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 OWiG, § 14 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 OWiG eine straf- und bußgeldrechtliche Garantstellung.
- 47 a) Auch eine konstitutive Übertragung erfordert eine Beauftragung, setzt also ein Weisungsverhältnis oder eine freiwillige Übernahme der Pflichten voraus. Da dies hinsichtlich des Dekans der Juristischen Fakultät nicht vorliegt (siehe oben), scheidet eine Delegation auf den Dekan als Organ der Juristischen Fakultät aus.
- 48 b) Allerdings ist eine Übertragung von Dienstherrnspflichten im Arbeitsschutz auf den zu diesem Zeitpunkt das Amt des Dekans der Juristischen Fakultät wahrnehmenden Lehrstuhlinhaber möglich aufgrund dessen Stellung als Beamter des Beklagten. Die Verfügung vom 8. April 2009 ist auch dahingehend zu verstehen gewesen, dass dem Lehrstuhlinhaber, der zum Dekan gewählt wurde, neben den sich hieraus ergebenden Aufgaben zusätzlich die Pflichten im Arbeitsschutz hinsichtlich der Juristischen Fakultät übertragen werden sollen.
- 49 Anders als der Dekan der Juristischen Fakultät, der ein Organ der Universität ... ist, stehen die Professoren als Beamte im Dienst des Beklagten (Art. 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Abs. 4 des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie des weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen – Bayerisches Hochschulpersonalgesetz, BayHSchPG). Nach Art. 3 Abs. 1 BayHSchPG gelten für sie die allgemeinen beamtenrechtlichen Vorschriften, sofern das Bayerische Hochschulpersonalgesetz nichts anderes vorsieht. Danach sind die allgemeinen Grundsätze des Beamtenrechts auf die Kläger anwendbar. Demzufolge steht die Festlegung und Änderung des Aufgabenbereichs eines Beamten grundsätzlich im Ermessen des Dienstherrn, hier also des Beklagten, der insoweit einen weiten Gestaltungsspielraum hat. Der Beamte hat nach den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG) keinen Anspruch auf die unveränderte Ausübung des ihm einmal übertragenen Amtes im konkret-funktionellen Sinn. Er muss vielmehr Änderungen seines dienstlichen Aufgabenbereichs durch Umsetzungen oder vergleichbare organisatorische Maßnahmen des Dienstherrn nach Maßgabe seines statusrechtlichen Amtes hinnehmen (vgl. BVerwG, U.v. 22.5.1980 – 2 C 30/78 – BVerwGE 60, 144). Der Beamte hat sie im Rahmen seiner Gehorsamspflicht (§ 35 Satz 2 BeamStG) unverzüglich zu befolgen.

- 50 Diese allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätze gelten bei Universitätsprofessoren jedoch nur mit Einschränkungen, wie bereits der Vorbehalt einer anderen gesetzlichen Bestimmung in Art. 3 Abs. 1 BayHSchPG deutlich macht. Derartige Einschränkungen ergeben sich im Falle der Kläger zum einen aus dem Bayerischen Hochschul- und Hochschulpersonalgesetz und zum anderen aus dem Verfassungsrecht, insbesondere Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG. So hat abweichend von den allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätzen ein Professor grundsätzlich ein Recht auf Beibehaltung des Kernbereichs des konkreten Amtes, für das er berufen wurde. Zu dem nach Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG verfassungsrechtlich geschützten Kernbereich gehört die Wahrnehmung der Lehr- und Forschungsaufgaben in dem von ihm vertretenen Fach. Für die organisationsrechtliche Festlegung und Änderung des übertragenen Aufgabenbereichs durch den Dienstherrn ergibt sich daraus, dass durch eine solche Maßnahme nicht in den Kernbereich des ihm konkret übertragenen Amtes eingegriffen werden darf (vgl. VGH BW, B.v. 12.5.1999 - 4 S 660/99 - juris Rn. 9). Die außerhalb dieses Kernbereichs liegenden Aufgabenkreise und die organisatorischen Bedingungen genießen hingegen keinen verfassungsrechtlichen Bestandsschutz (vgl. BVerfG, U.v. 8.2.1977 - 1 BvR 79/70, 1 BvR 278/70, 1 BvR 282/70 - BVerfGE 43, 242). Vielmehr können diese Rahmenbedingungen unter Beachtung der vorstehenden Grundsätze nach pflichtgemäßem Ermessen des Dienstherrn ohne Zustimmung des Professors geändert werden (vgl. VGH BW, B.v. 17.9.2003 - 4 S 1636/01 - juris Rn. 20 f.).
- 51 Mit der Übertragung von Verantwortlichkeiten des Dienstherrn im Arbeitsschutz wird der Aufgabenbereich des Professors um den Bereich des Arbeitsschutzes erweitert. Eine solche Delegation von Verwaltungsaufgaben auf Professoren ist grundsätzlich zulässig, da die Mitwirkung an der Verwaltung der Hochschule zu deren hauptberuflichen Aufgaben zählt (vgl. Art. 9 Abs. 1 Satz 1 Hs. 2 Nr. 5 BayHSchPG). Ein Eingriff in den von Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG geschützten Kernbereich findet hierdurch nicht statt, da kein unmittelbarer Einfluss auf Forschung und Lehre genommen wird.
- 52 Im vorliegenden Fall ist daher das Schreiben der Universität ... vom 8. April 2009 als rechtmäßige dienstliche Weisung des Dienstherrn an den Professor in seiner Stellung als Landesbeamter zu verstehen, neben seinen üblichen Aufgaben im Bereich seiner Lehrstuhlätigkeit die Verantwortung für die Beachtung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben auf Fakultätsebene wahrzunehmen.
- 53 c) An der Zuverlässigkeit des Klägers zu 2) bestehen keine Zweifel. Er wurde vom Beklagten darüber hinaus zu Recht auch als „fachkundig“ im Sinn von § 13 Abs. 2 ArbSchG, § 13 Satz 1 Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ betrachtet. Mit Fachkunde ist die fachliche Qualifikation des Beauftragten gemeint. Sie setzt voraus, dass der nunmehr Verantwortliche über die erforderlichen theoretischen Kenntnisse und praktischen Fähigkeiten verfügt, um die einschlägigen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten und die entsprechenden Maßnahmen für ihre Durchführung zu treffen (Kollmer in Landmann/Rohmer, GewO, § 13 ArbSchG Rn. 35; Aufhauser in Heilmann/Aufhauser, ArbSchG, 2. Aufl. 2005, §13 Rn. 9). Dabei variieren die Anforderungen an die Fachkunde je nach der Höhe des Gefährdungspotentials der zu überwachenden Arbeitsplätze. Zunächst ist deswegen eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, in deren Folge der Dienstherr zu entscheiden hat, ob die zu beauftragende Person die an diesen Arbeitsplätzen möglicherweise entstehenden konkreten Gefährdungen beherrschen kann (Koll in Koll/Janning/Pinter, ArbSchG, Stand Juli 1998, § 13 Rn. 20).
- 54 Gemessen an diesen Maßstäben ist das Vorliegen der Fachkunde beim Kläger zu 2) zu bejahen. An der Juristischen Fakultät existieren ausweislich der von der Universität ... durchgeführten Gefährdungsbeurteilung ausschließlich Bildschirmarbeitsplätze, die keinerlei besonderes Gefährdungspotential aufweisen. In diesen Fällen ist ein Minimum an Fachkunde erforderlich, aber auch ausreichend. Die Gesundheitsgefahren, die von einem Büroarbeitsplatz ausgehen, sind im Wesentlichen vergleichbar mit denen in privaten Wohnräumen. Anders als in z.B. Laboratorien oder Sporthallen finden sich an Bildschirmarbeitsplätzen nur technische Geräte (z.B. PC, Bildschirm, Drucker, Telefon) und Möbel (z.B. Tisch, Stuhl, Schrank), die so alltäglich und gängig sind, dass unterstellt werden kann, dass nach allgemeiner Lebenserfahrung von ihnen keine für erfahrene Beamte unbeherrschbare Gefahren ausgehen.
- 55 Zu den Aufgaben des Verantwortlichen gehören die Anzeige und gegebenenfalls Beseitigung von erkannten Gefahrenlagen und die Überwachung der Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften durch die Mitarbeiter. Von ihm wird also nicht etwa erwartet, technische Geräte auf ihre Si-

cherheit hin eigenhändig zu überprüfen oder selbst den optimalen Rettungsweg zu bestimmen, sondern lediglich dafür zu sorgen, dass die Überprüfung technischer Geräte regelmäßig stattfindet und dass die Mitarbeiter die ausgeschilderten Fluchtwege kennen. Zur Erfüllung dieser Aufgaben, die hauptsächlich im Bereich der Organisation und Überwachung angesiedelt sind, ist kein besonderes Spezialwissen notwendig.

- 56 Sofern vereinzelt Kenntnisse erforderlich sein sollten, die über Allgemein- und Erfahrungswissen hinausgehen (z.B. Gesundheitsgefährdungen durch die tägliche und langandauernde Tätigkeit an einem PC), lassen sich diese ohne weiteres durch eine Schulung erlangen bzw. aktualisieren. Dabei gehört es zu den in jedem Fall dem Dienstherrn obliegenden Aufgaben, die Verantwortlichen ausreichend und wiederholt zu instruieren (vgl. Wilrich, DB 2009, 1294, 1296).
- 57 Technische Detailfragen und besondere Problemstellungen können mit Unterstützung der Fachkraft für Arbeitssicherheit beantwortet bzw. bewältigt werden, zu dessen Aufgaben die Unterstützung der Arbeitgeber in allen Fragen der Arbeitssicherheit gehört (§ 6 Abs. 1 des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit – ASiG). Dabei findet keine vollständige Vermittlung der Fachkunde durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit statt, sondern lediglich eine unterstützende Mitwirkung.
- 58 Der Einwand der Kläger, aus der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (Richtlinie 89/391/EWG) würden sich besondere Anforderungen an die Fachkunde ergeben, greift nicht durch. Bei § 13 Abs. 2 ArbSchG handelt es sich nämlich um eine Vorschrift rein nationalen Ursprungs, die sich an den sozialrechtlichen Unfallverhütungsvorschriften orientiert (vgl. BT-Drs. 13/3540, Begr. S. 19). Ein Bezug lässt sich allenfalls hinsichtlich der Regelung des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG herstellen, wonach der Arbeitgeber alle Maßnahmen zu treffen hat, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erforderlich sind. Dazu kann auch die Delegation der Pflichten gehören. Aus diesem europarechtlichen Zusammenhang lassen sich jedoch keine Schlussfolgerungen für den Umfang der Fachkunde ziehen. Die Regelungen des Art. 7 Abs. 1 und Abs. 5 der Richtlinie 89/391/EWG beziehen sich nicht auf den Verantwortlichen nach § 13 Abs. 2 ArbSchG, sondern auf die Fachkraft für Arbeitssicherheit (§§ 5 ff. ASiG).
- 59 Da letztlich keinerlei Anhaltspunkte dafür erkennbar sind, dass den Klägern die für diese Aufgabenerfüllung notwendigen Kenntnisse und Berufserfahrung fehlen könnten, ist davon auszugehen, dass bei ihnen die erforderliche Fachkunde für den Arbeitsschutz bei Bildschirmarbeitsplätzen vorliegt.
- 60 d) Der Umfang des zugewiesenen Verantwortungsbereichs – der Bereich der Juristischen Fakultät – ist rechtlich ebenfalls nicht zu beanstanden. Die Verantwortlichkeit für den Arbeitsschutz reicht nur so weit, wie der Verantwortliche Befugnisse mit Weisungs- und Durchsetzungsmöglichkeiten besitzt (Wilrich, DB 2008, 182). Im vorliegenden Fall kann somit dem Professor, der zum Dekan gewählt wurde, nur derjenige Bereich der Fakultät zur arbeitsschutzrechtlichen Betreuung zugewiesen werden, der nicht einem Lehrstuhl angehört, da ein Professor – oder auch der Dekan – im Bereich der Arbeitssicherheit keine Weisungsbefugnis gegenüber anderen Professoren besitzt. Insoweit kann den Verantwortlichen auch keine Organisationspflicht übertragen werden. Da es jedoch an der Fakultät Arbeitsbereiche gibt, die keinem Lehrstuhl zugeordnet sind (z.B. das Dekanat), besteht diesbezüglich ein eigenständiger Verantwortungsbereich, in dem der beamtete Professor, der das Amt des Dekans ausübt, jedenfalls kraft dieses Amtes Weisungsbefugnisse besitzt.
- 61 Mit der Wahl eines neuen Dekans erlischt automatisch die Verantwortlichkeit des Vorgängers, da sich dann Verantwortlichkeit und Befugnisse nicht mehr decken. Der beamtete Professor, der neu zum Dekan gewählt wird, muss durch den Dienstherrn – nach Prüfung der Zuverlässigkeit und Fachkunde – in einem neuen Organisationsakt eigens beauftragt werden. Eine „Weitergabe“ der Verantwortlichkeit durch den Vorgänger im Amt auf den Nachfolger ist mangels Weisungsverhältnisses rechtlich nicht möglich.
- 62 e) Auch im Übrigen leidet die Übertragung an keinen rechtlichen Fehlern.
- 63 aa) Sofern Ermessensfehler gerügt werden, ist schon fraglich, ob ein echtes Ermessen (Art. 40 BayVwVfG) überhaupt eröffnet ist, da es sich bei der Übertragung nicht um einen Verwaltungsakt, sondern um eine der Umsetzung vergleichbare organisatorische Maßnahme ohne Außenwir-

kung handelt. Das Statusamt des Beamten bleibt im vorliegenden Fall unangetastet; ihm wird vielmehr ein weiterer Aufgabenbereich zusätzlich zu seinem bisherigen übertragen (Schne- lenbach, Beamtenrecht in der Praxis, 7. Aufl. 2011, § 4 Rn. 63). Dem Dienstherrn steht hierbei ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Das Gericht ist in seiner Prüfung in diesem Bereich auf eine Willkürkontrolle beschränkt (BVerwG, U.v. 28.11.1991 – 2 C 41/89 – BVerwGE 89, 199; B.v. 26.11.2004 – 2 B 72/04 – juris Rn.5).

- 64 Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass der Dienstherr hier ohne sachlichen Grund gehandelt hat. Nach § 3 Abs. 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Dabei hat er nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten für eine geeignete Organisation zu sorgen. Dies kann unter Umständen auch die Pflicht nach sich ziehen, Arbeitsschutzaufgaben zu delegieren, wenn nur auf diese Art das notwendige Maß an Arbeitsschutz sichergestellt ist (Kollmer in Landmann/Rohmer, GewO, § 13 ArbSchG Rn. 47). Bei der Größe und Struktur einer Universität samt ihrer vielfältigen Organisationseinheiten spricht viel dafür, dass eine Übertragung der Dienstherrpflichten im Arbeitsschutz zumindest geboten – wenn nicht sogar zwingend erforderlich – war, um einen effektiven Arbeitsschutz zu gewährleisten.
- 65 Bei der Frage, auf welche Weise, in welcher Form und in welchem Umfang der Akt der Pflichtenübertragung erfolgt, steht dem Dienstherrn ein weiter Organisationsspielraum zu. Nach dem Vortrag des Beklagten wurden die Aufgaben je nach Gefährdungspotential und Stellung des Beamten übertragen, so dass keine flächendeckende Übertragung auf alle nachgeordneten Stellen stattfand.
- 66 Die Rüge der Kläger, dass eine andere – zentralere – Organisation des Arbeitsschutzes vorzugswürdiger gewesen wäre, greift nicht durch. Die Frage, ob es vorliegend auch eine kostengünstigere oder praktikablere Lösung gegeben hätte, entzieht sich nämlich als dem Kernbereich der Organisationshoheit des Dienstherrn zuzuordnender Aspekt der gerichtlichen Kontrolle.
- 67 bb) Die Übertragung widerspricht auch nicht der Fürsorgepflicht des Dienstherrn, weil sie den betroffenen Beamten möglicherweise zusätzliche Haftungsrisiken überbürdet. Primär bezweckt die Übertragung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG eine Erweiterung des Adressatenkreises zur Erleichterung behördlicher Überwachungsmaßnahmen und Vollzugsanordnungen, mit der Folge, dass Vorschriften und Anweisungen einfacher und schneller eingehalten und durchgeführt werden können (Steffek in Kollmer/Klindt, ArbSchG, 2. Aufl. 2011, § 13 Rn. 10). Insofern – also bezogen auf die öffentlich-rechtliche Verantwortlichkeit – stellt die Übertragung keinen Eingriff in subjektiv-öffentliche Rechte des weisungsverpflichteten Professors dar. Es versteht sich von selbst, dass ein Beamter regelmäßig gehalten ist, die Anordnungen des Dienstherrn – auch des Gewerbeaufsichtsamts in der Form von arbeitsschutzrechtlichen Verwaltungsakten – nachzukommen. Dieselben Überlegungen treffen auch auf die Übertragung nach § 13 Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ zu.
- 68 Die Übertragung ist zwar in der Lage, konstitutiv wirkend über § 9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 OWiG und § 14 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 StGB, eine ordnungswidrigkeitsrechtliche bzw. strafrechtliche Haftung auszulösen (Schorn, BB 2010, 1345, 1346). Dies führt allerdings nicht dazu, dass die Übertragung unter Fürsorgegesichtspunkten unzulässig wäre. Zu beachten ist nämlich, dass vorliegend die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber dem beauftragten Beamten mit der Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmern und anderen Beamten kollidiert. Bei der somit erforderlichen Abwägung überwiegen die zugunsten der Übertragung sprechenden Interessen. Wie ausgeführt ist bei einer Behörde von der Größe und Struktur der Universität ... eine Übertragung dringend geboten, um einen effektiven Arbeitsschutz zu gewährleisten. Zudem ist zu beachten, dass die arbeitsschutzrechtlichen Regelungen keinen Selbstzweck darstellen, sondern das Recht der Arbeitnehmer und Beamten auf körperliche Unversehrtheit und Schutz des Lebens gewährleisten sollen. Schließlich kann nicht außer Betracht bleiben, dass die straf- und bußgeldrechtliche Verantwortlichkeit fahrlässiges oder vorsätzliches Handeln voraussetzt. Es kommt somit nicht etwa zu einem unüberschaubaren Bereich, in dem der Beamte jederzeit nicht steuerbaren Haftungsrisiken ausgesetzt ist. Vielmehr beginnt die Haftung des Verantwortlichen erst dann, wenn er z.B. die Gefahr einer Körperverletzung erkannt hat bzw. hätte erkennen müssen und trotz Handlungsmöglichkeit untätig geblieben ist. Unter Berücksichtigung der betroffenen hoch-

rangigen Schutzgüter, der Gebotenheit der Übertragung und des haftungsbegrenzenden Erfordernisses von Verschulden ist eine Verletzung der Fürsorgepflicht zu verneinen.

- 69 Hinsichtlich der zivilrechtlichen Haftung ist darauf zu verweisen, dass diese den Dienstherrn trifft. Einen Rückgriff bei grob fahrlässigem und vorsätzlichem Handeln muss der Beamte hinnehmen (§ 75 BeamStG).
- 70 cc) Es liegt auch keine Verletzung des Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG vor.
- 71 Als subjektives Abwehrrecht schützt Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG die wissenschaftliche Betätigung vor staatlichen Eingriffen. Jeder, der in Wissenschaft, Forschung und Lehre tätig ist, hat – vorbehaltlich der Treuepflicht gemäß Art. 5 Abs. 3 Satz 2 GG – ein Recht auf Abwehr jedweder staatlicher Einwirkung auf den Prozess der Gewinnung und Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse. Garantiert ist damit der Schutz eines wissenschaftlichen Freierraums für Forschung und Lehre. Der Staat hat durch geeignete organisatorische Maßnahmen dafür zu sorgen, dass das Grundrecht der freien wissenschaftlichen Betätigung soweit unangetastet bleibt, wie dies unter Berücksichtigung der anderen legitimen Aufgaben der Wissenschaftseinrichtungen und der Grundrechte der verschiedenen Beteiligten möglich ist. Zugleich stellt Art. 5 Abs. 3 GG eine das Verhältnis der Wissenschaft zum Staat regelnde wertentscheidende Grundsatznorm dar. Danach hat der Staat im Bereich des mit öffentlichen Mitteln eingerichteten und unterhaltenen Wissenschaftsbetriebs durch geeignete organisatorische Maßnahmen dafür zu sorgen, dass das Grundrecht der freien wissenschaftlichen Betätigung in dem Umfang unberührt bleibt, wie das unter Berücksichtigung der anderen legitimen Aufgaben der Wissenschaftseinrichtungen und der Grundrechte der verschiedenen Beteiligten möglich ist. Dem einzelnen Grundrechtsträger erwächst aus der Wertentscheidung des Art. 5 Abs. 3 GG ein Recht auf solche staatlichen Maßnahmen (auch organisatorischer Art), die zum Schutz seines grundrechtlich gesicherten Freiheitsraums unerlässlich sind, weil sie ihm freie wissenschaftliche Betätigung überhaupt erst ermöglichen (BVerfG, U.v. 29.5.1973 – 1 BvR 424/71, 1 BvR 325/72 – BVerfGE 35, 79). Grundrechtlich verbürgt ist damit auch eine personelle und sachliche „Grund- oder Mindestausstattung“, die notwendig ist, um wissenschaftliche Forschung und Lehre zu betreiben (vgl. BVerfG, B.v. 8.7.1980 – 1 BvR 1472/78 – BVerfGE 54, 363). Auch der Hochschullehrer ist jedoch in die Institution der Universität eingebunden und muss, bedingt durch das Zusammenwirken mit den anderen Grundrechtsträgern und mit Rücksicht auf den Ausbildungszweck der Universität, Einschränkungen hinnehmen; die Interessen der verschiedenen Hochschulangehörigen, der Wissenschaftler, ihrer Mitarbeiter und der Studenten sowie der übrigen Bediensteten müssen miteinander abgestimmt und koordiniert werden (BVerfG, B.v. 7.10.1980 – 1 BvR 1289/78 – BVerfGE 55, 37).
- 72 Gemessen an diesen Grundsätzen stellt die Übertragung von Dienstherrnspflichten im Bereich des Arbeitsschutzes keinen unzulässigen Eingriff in die Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre dar. Dem Professor wird lediglich eine zusätzliche Aufgabe aus dem Bereich der Verwaltung der Hochschule übertragen. Es ist nicht ersichtlich, dass dadurch zeitliche und sachliche Kapazitäten in einem solchen Umfang gebunden würden, dass Auswirkungen in nennenswertem Umfang auf den Bereich der Forschung und Lehre zu erwarten sind. Zwar ist davon auszugehen, dass die Wahrnehmung der Dienstherrnspflichten im Arbeitsschutz einen zusätzlichen Arbeitsaufwand mit sich bringt, der sich jedoch zeitlich in einem sehr begrenzten Umfang halten dürfte, da – wie ausgeführt – nur ein eingeschränkter Zuständigkeitsbereich besteht und die Tätigkeit sich weitestgehend auf Anweisung und Überwachung beschränkt.
- 73 II. Die Übertragung der Dienstherrnspflichten auf den Kläger zu 2) als Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht und Zivilverfahrensrecht, Römisches Recht und Europäische Rechtsgeschichte ist rechtmäßig. Er kann nicht verlangen, dass sie zurückgenommen wird.
- 74 1. Auch im Fall der Übertragung auf den Professor bzw. Lehrstuhlinhaber hatte die Übertragung nicht lediglich deklaratorischen Charakter. Ein Lehrstuhl kann nicht als Dienststelle i.S.d. § 2 Abs. 5 ArbSchG eingestuft werden, so dass der Professor nicht als Dienststellenleiter nach § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG de jure für die Beachtung des Arbeitsschutzes zuständig ist. Die Lehrstühle stellen zudem in Bezug auf ihre personelle und sächliche Ausstattung verwaltungsorganisatorisch zu kleine Einheiten der Universität dar, als dass sie nach dem Sinn und Zweck der Regelung als „Teile eines Betriebs“ i.S.d. § 14 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 StGB, § 9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 OWiG eingestuft werden könnten.

- 75 2. Somit war auch für den Professor bzw. Lehrstuhlinhaber die Übertragung der Arbeitsschutzpflichten nach § 13 Abs. 2 ArbSchG und § 13 Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ konstitutiv. Die Delegation war im Rahmen des dem Dienstherrn zustehenden Direktionsrechts zulässig. Der Kläger zu 2) ist – wie oben bereits ausgeführt – sowohl als zuverlässig als auch als fachkundig anzusehen. Der Umfang der Aufgabenübertragung – der Bereich des (eigenen) Lehrstuhls – deckt sich mit der Reichweite seiner Weisungsbefugnisse. Es ist auch hier – soweit gerichtlich überprüfbar – nicht ersichtlich, dass die Übertragung der Verantwortlichkeit für den Arbeitsschutz willkürlich erfolgt ist. In jedem Fall erscheint sie nicht offenbar sachwidrig. Es spricht im Gegenteil sogar viel dafür, dass unter besonderer Berücksichtigung des Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG eine Verteilung der Verantwortlichkeit, die sich nicht an den bestehenden Organisationsstrukturen orientiert, rechtlich bedenklich wäre. Art. 9 Abs. 1 Satz 1 BayHSchPG sieht vor, dass die Professoren ihre Aufgaben in Wissenschaft, Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung selbstständig, d.h. weisungsunabhängig wahrnehmen. Die Verantwortlichkeit für den Arbeitsschutz setzt jedoch – wie ausgeführt – eine Vorgesetztenstellung mit Befugnis zu Eingriffen in Arbeitsabläufe voraus. Da diese regelmäßig in den durch Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG geschützten weisungsfreien Raum fallen dürften, würde die Bestellung eines zentralen Beauftragten mit Weisungsbefugnissen gegenüber dem gesamten wissenschaftlichen Personal und Eingriffs- und Überwachungsrechten bezüglich sämtlicher Arbeitsprozesse zwangsläufig ein erhebliches Konfliktpotential beinhalten. Insofern stellt die Übertragung der Verantwortlichkeit für den Arbeitsschutz auf die für Forschung und Lehre Verantwortlichen das mildere Mittel dar. Im Übrigen kann auf die obigen Ausführungen (Rn. 46 bis Rn. 72) verwiesen werden.
- 76 Die Kostenfolge ergibt sich aus § 154 Abs. 1, § 159 Satz 1 VwGO, § 100 ZPO.
- 77 Die Entscheidung zur vorläufigen Vollstreckbarkeit beruht auf § 167 VwGO i.V.m. §§ 708 ff. ZPO.
- 78 Die Berufung ist nach § 124a Abs. 1 Satz 1, § 124 Abs. 2 Nr. 3 VwGO zuzulassen, da die Rechtsache grundsätzliche Bedeutung hat. Der Frage, welche rechtlichen Anforderungen an die Organisation des Arbeitsschutzes an Universitäten unter Berücksichtigung beamtenrechtlicher und hochschulrechtlicher Aspekte zu stellen sind, kommt über den vorliegenden Einzelfall hinaus allgemeine Bedeutung zu (s. hierzu Kopp/Schenke, VwGO, 16. Aufl. 2009, RdNr. 10 zu § 124).

Beschluss

Der Streitwert wird auf 10.000 EUR festgesetzt (§ 52 Abs. 2 GKG).