



04.08.2015

## Wichtige neue Entscheidung

### Beamtenrecht und Arbeitssicherheit: Übertragung der Dienstherrnpflichten im universitären Bereich

Art. 13 Abs. 2 ArbSchG, Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG, § 35 BeamtStG, Art. 9 BayHSchPG

Organisation des Arbeitsschutzes an einer Universität  
Übertragung der Verantwortlichkeit des Dienstherrn für den Arbeitsschutz an Lehrstuhlinhaber im Wege einer Weisung  
Anforderungen an die Beauftragung „fachkundiger Personen“  
Wissenschaftsfreiheit

*Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Urteil vom 24.04.2015, Az. 3 BV 13.834*

### Orientierungssätze der LAB:

1. Für den Inhaber eines Lehrstuhls besteht keine originäre Zuständigkeit für den Arbeitsschutz im Sinne des § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG.
2. Eine Übertragung der originären Zuständigkeit des Universitätspräsidenten auf Lehrstuhlinhaber gemäß § 13 Abs. 2 ArbSchG ist im Wege der beamtenrechtlichen Weisung nach § 35 Satz 2 BeamtStG möglich.
3. Soweit in der Übertragung ein Eingriff in die grundrechtlich geschützte Wissenschaftsfreiheit, Art 5 Abs. 3 Satz 1 GG, liegen sollte, ist dieser gerechtfertigt, weil neben diesen

Hinweis: Diese Entscheidung wird gleichzeitig auf unserer Internetseite eingestellt.

**[www.landesanwaltschaft.bayern.de](http://www.landesanwaltschaft.bayern.de)**

Verwaltungsaufgaben noch ein ausreichender Zeitraum für Lehre und Forschung verbleibt.

Hinweis:

Hintergrund diese Entscheidung ist die Frage, wie den Anforderungen des Arbeitsschutzes im universitären Bereich organisatorisch und fachlich Rechnung getragen werden soll. Die Universitätsleitung hatte sich entschlossen, auch die Dekane und Lehrstuhlinhaber für ihre jeweilige Zuständigkeit in die Verantwortungskette des Arbeitsschutzes einzubinden.

Dagegen wandten sich die Betroffenen im Wesentlichen mit dem Argument, die Aufgabenwahrnehmung müsse bei der Universitätsverwaltung konzentriert bleiben, weil dafür im Bereich der Professoren weder die erforderliche Fachkunde noch die zeitlichen Kapazitäten vorhanden seien.

Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof arbeitet unter Rn. 74 seiner Entscheidung den tatsächlichen Umfang der vorliegend übertragenen Verwaltungsaufgaben ausführlich heraus. Auf dieser Basis sieht er die tatbestandlichen Voraussetzungen des Art. 13 Abs. 2 ArbSchG (Zuverlässigkeit und Fachkunde) als erfüllt an.

Auch bei der Beurteilung eines für möglich erachteten Eingriffs in die Wissenschaftsfreiheit, Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG, greift der Senat auf diesen im Vergleich zur Gesamtarbeitszeit minimalen Aufgabenumfang zurück. Er rekurriert für die Frage der Rechtfertigung des Grundrechtseingriffs auf die obergerichtliche Rechtsprechung zur Erhöhung des Lehrdeputats zu Lasten der Forschungsfreiheit und verneint eine dominierende Auswirkung auf die Kernaufgaben eines Lehrstuhlinhabers.

Eine Klärung der Rechtslage ist lediglich im Hinblick auf die Lehrstuhlinhaber erfolgt. Ob und ggf. in welchem Umfang die Dekane in die Verantwortung einbezogen werden könnten, ließ der Senat aus prozessrechtlichen Gründen ungeklärt.

Der Senat hat im Hinblick auf die über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung seiner Entscheidung die Revision zum Bundesverwaltungsgericht zugelassen.

Steiner  
Oberlandesanwältin

3 BV 13.834  
Au 2 K 11.632

*Großes Staats-  
wappen*

**Bayerischer Verwaltungsgerichtshof**

**Im Namen des Volkes**

In der Verwaltungsstreitsache

\* \*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* ,  
\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* ,  
\* \*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* ,  
\*\*\*\*\* \*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* ,

- \*\*\*\*\* -

\*\*\*\*\* \*\* \* \*\* \* .  
\*\*\*\* \*\* \*\* \*\*\_\*\*\*\*\* \*\*\*\* ,  
\*\*\*\*\*\_\*\*\*\*\*\_\*\*\* \* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* ,

gegen

**Freistaat Bayern,**

vertreten durch:

Landesanwaltschaft Bayern,  
Ludwigstr. 23, 80539 München,

- Beklagter -

wegen

Übertragung der Dienstherrnpflichten im Bereich des Arbeitsschutzes;  
hier: Berufung der Kläger gegen das Urteil des Bayerischen Verwaltungsgerichts  
Augsburg vom 20. Dezember 2012,

erlässt der Bayerische Verwaltungsgerichtshof, 3. Senat,  
durch den Vorsitzenden Richter am Verwaltungsgerichtshof Läßle,  
die Richterin am Verwaltungsgerichtshof Vicinus,

die Richterin am Verwaltungsgerichtshof Dr. Weizendörfer

aufgrund mündlicher Verhandlung vom 22. April 2015

am **24. April 2015**

folgendes

### **Urteil:**

- I. Die Berufung wird zurückgewiesen.
- II. Die Kläger haben die Kosten des Berufungsverfahrens jeweils zur Hälfte zu tragen.
- III. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar. Die Kläger können jeweils die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe des zu vollstreckenden Betrags abwenden, wenn nicht der Beklagte vorher Sicherheit in gleicher Höhe leistet.
- IV. Die Revision wird zugelassen.

### **Tatbestand:**

- 1 Der Kläger zu 1) ist (der derzeitige) Dekan der Juristischen Fakultät der Universität A\*\*\*\*\*.
- 2 Der Kläger zu 2) ist Professor für Bürgerliches Recht und Zivilverfahrensrecht, Römisches Recht und Europäische Rechtsgeschichte ebenfalls an der Universität A\*\*\*\*\*.
- 3 Die Universität A\*\*\*\*\* übertrug dem Kläger zu 2) in seiner damaligen Funktion als Dekan der juristischen Fakultät mit Schreiben vom 8. April 2009 die dem Dienstherrn hinsichtlich des Arbeitsschutzes und der Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren obliegende Pflichten, wobei der Aufgabenbereich an die Nachfolgerin/den Nachfolger im Amt übergeben werden sollte. 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 seinen unmittelbaren Amtsnachfolger

übergeben. Hinsichtlich des Klägers zu 1) wurde seitens des Dienstherrn nunmehr eine Übertragung (formlos) angekündigt, ohne dass der konkrete Umfang der Übertragung feststünde.

4 Mit Schreiben vom 9. April 2009 erging an den Kläger zu 2) in seiner Funktion als Lehrstuhlinhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht und Zivilverfahrensrecht, Römisches Recht und Europäische Rechtsgeschichte 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 obliegende Pflichten“ übertragen worden sind. Die beigefügte „Bestätigung der Übertragung von Dienstherrnenpflichten“ umfasste die Übertragung der der Universität hinsichtlich der Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und altersbedingten Gesundheitsgefahren obliegenden Pflichten, in eigener Verantwortung

- 5 – Einrichtungen zu schaffen und zu erhalten,
  - 6 – Anweisungen zu geben und sonstige Maßnahmen zu treffen,
  - 7 – eine wirksame Erste Hilfe sicherzustellen und
  - 8 – arbeitsmedizinische Untersuchungen oder sonstige arbeitsmedizinische Maßnahmen
- 9 zu veranlassen.

10 Dazu gehörten ausweislich des Formblatts insbesondere:

- 11 – die Ermittlung und Prüfung von Gefahrenlagen
- 12 – die Feststellung ggf. erforderlicher Schutzmaßnahmen
- 13 – die Erstellung von Betriebsanweisungen
- 14 – die Durchführung von Unterweisungen
- 15 – Ermittlung der verwendeten Stoffe und Prüfung, ob es sich dabei um Gefahrstoffe handelt, falls ja Ersatzstoffprüfung
- 16 – ordnungsgemäße Kennzeichnung, Aufbewahrung und Lagerung von Gefahrstoffen
- 17 – Prüfung, ob arbeitsmedizinische Vorsorgeaufwendungen erforderlich sind
- 18 – bei möglicher Überschreitung von Grenzwerten, Veranlassung von Messungen
- 19 – Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des Brandschutzes und ggf. Strahlenschutzes.

- 20 Ebenfalls beigefügt war ein „Erhebungsbogen der Universität A\*\*\*\*\* für Büro- und Bildschirmarbeitsplätze“. Die Übertragung der Pflichten hat der Kläger zu 2) nicht bestätigt.
- 21 Mit Schreiben vom 18. Februar 2010 hat der Kläger zu 2) beim Präsidenten der Universität A\*\*\*\*\* remonstriert und beantragt, die Übertragung aufzuheben. Die Wahrnehmung von Dienstherrenpflichten 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 werde die Möglichkeit zur freien Entfaltung in Forschung und Lehre ausgehöhlt.
- 22 Der Präsident der Universität A\*\*\*\*\* lehnte den Antrag mit Schreiben vom 10. Mai 2010 ab. Es fände keine Übertragung zusätzlicher Pflichten statt. Die mit der Führungs- und Vorgesetzteneigenschaft verbundene Aufsichtspflicht beinhalte auch, die Erfüllung der Regelungen der Arbeitssicherheit durch die nachgeordneten Stellen zu beaufsichtigen und für ihre Einhaltung Sorge zu tragen. Der Sicherheitsingenieur der Universität könne die Aufgabenübertragung nicht überflüssig machen, da er keine Vorgesetzteneigenschaft besitze. Er solle vielmehr beratend, unterstützend und kontrollierend tätig werden. Dem Schreiben war u.a. die Anlage „Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz - Durchführungsanleitung“ beigefügt. Diese enthält Ermittlungs- und Bewertungsbögen, die der Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung dienen, u. a. auch den „Erhebungsbogen der Universität A\*\*\*\*\* für Büro- und Bildschirmarbeitsplätze“.
- 23 Am 2. Mai 2011 erhoben der Kläger zu 2) und dessen Nachfolger im Amt des Dekans der Juristischen Fakultät, der Kläger zu 1), Klage gegen den Freistaat Bayern. Hinsichtlich der Person des Klägers zu 1) wurde mit Schreiben vom 31. Januar 2012, vom 31. Oktober 2013 und vom 24. Februar 2015 jeweils Klägerwechsel vorgenommen (jeweils amtierender Dekan/Dekanin).
- 24 Die Kläger beantragten,
- 25 festzustellen, 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 war,  
26 festzustellen, dass die Übertragung von Arbeitgeberpflichten in der Arbeitssicherheit vom 8. April 2009 dem Kläger zu 1) gegenüber keine Bindungswirkung entfaltet,  
27 den Beklagten zu verpflichten, die Verfügung gegen den Kläger zu 2) vom 9. April 2009 zurückzunehmen,  
28 hilfsweise, festzustellen, dass die Übertragung von Arbeitgeberpflichten in der Arbeitssicherheit auf den Kläger zu 2) durch den Bescheid vom 9. April 2009 rechtswidrig ist.
- 29 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 Garantienpflichten) aus und verstoße damit gegen die beamtenrechtliche Fürsorgepflicht des Dienstherrn, da er gehalten sei, seine Beamten vor Haftungsrisiken zu bewahren.
- 30 Auch das Ermessen hinsichtlich der Übertragung sei falsch ausgeübt worden. Offenbar sei die Universität A\*\*\*\*\* davon ausgegangen, eine Übertragung der Dienstherrnpflichten habe zwingend zu erfolgen, sodass 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.
- 31 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 or-

ganisieren.

32 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.

33 Der Beklagte beantragte mit Schreiben vom 4. Juli 2011,

34 die Klage abzuweisen.

35 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.

36 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.

37 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.

38 Eine andere Organisation der arbeitsschutzrechtlichen Verantwortung erscheine un-

tunlich, 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.

39 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.

40 Auch ein Verstoß gegen den Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sei nicht gegeben, da die vom Beklagten gewählte Organisation die Aufgabenerfüllung am ehesten sicherstelle.

41 Mit Urteil vom 20. Dezember 2012 hat das Verwaltungsgericht die Klagen abgewiesen.

42 Die Übertragung von Dienstherrnpflichten habe nicht deklaratorischen, sondern konstitutiven Charakter. Nach § 3 ArbSchG sei grundsätzlich der Arbeitgeber für den Arbeitsschutz zuständig, hier nach § 2 Abs. 3 ArbSchG der Beklagte. Nach § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG seien neben dem Arbeitgeber Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebs beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse für die Einhaltung der sich auf dem Arbeitsschutzgesetz ergebenden Pflichten verantwortlich. Auf der Grundlage dieser Vorschrift lasse sich jedoch eine kraft Gesetzes bestehende Verantwortlichkeit eines Dekans für die Beachtung der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten nicht begründen. Auch eine freiwillige Übernahme der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten sei nicht gegeben.

43 Es lägen jedoch die Voraussetzungen für die konstitutive Übertragung der Pflichten des Dienstherrn im Arbeitsschutz für die Juristische Fakultät auf die Kläger vor. Nach § 13 Abs. 2 ArbSchG könne der Dienstherr zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Die Kläger seien sowohl zuverlässig als auch fachkundig. Ausweislich der von der Universität A\*\*\*\*\* durchgeführten Gefährdungsbeurteilung betreffe die Übertragung ausschließlich Bildschirmarbeitsplätze, die keinerlei besonderes Gefährdungspotential aufwiesen. In diesen Fällen sei ein Minimum an Fachkunde erforderlich, aber auch ausreichend. Die Gesundheitsgefahren, die von einem Büroarbeitsplatz ausgingen, seien im Wesentlichen vergleichbar mit denen in privaten Wohnräumen. Anders als in z.B. Laboratorien oder Sporthallen fänden sich an Bildschirmarbeitsplätzen nur technische Geräte (z.B. PC, Bild-

schirm, Drucker, Telefon) und Möbel (z.B. Tisch, Stuhl, Schrank), die so alltäglich und gängig seien, dass unterstellt werden könne, dass nach allgemeiner Lebenserfahrung von ihnen keine für erfahrene Beamte unbeherrschbare Gefahren ausgingen. Zu den Aufgaben des Verantwortlichen gehörten die Anzeige und gegebenenfalls Beseitigung von erkannten Gefahrenlagen und die Überwachung der Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften durch die Mitarbeiter. Von ihm werde also nicht etwa erwartet, technische Geräte auf ihre Sicherheit 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 seien, sei kein besonderes Spezialwissen notwendig. Da letztlich keinerlei Anhaltspunkte dafür erkennbar seien, dass dem Kläger die für diese Aufgabenerfüllung notwendigen Kenntnisse und Berufserfahrung fehlen könnten, sei davon auszugehen, dass bei ihm die erforderliche Fachkunde für den Arbeitsschutz bei Bildschirmarbeitsplätzen vorläge. Auch im Übrigen leide die Übertragung an keinen rechtlichen Fehlern, da dem Dienstherrn insoweit ein weiterer Organisationspielraum zustehe. Die Übertragung widerspreche auch nicht der Fürsorgepflicht des Dienstherrn, weil sie den betroffenen Beamten möglicherweise zusätzliche Haftungsrisiken überbürde. Primär bezwecke die Übertragung 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. Insofern - also bezogen auf die öffentlich-rechtliche Verantwortlichkeit - stelle die Übertragung keinen Eingriff in subjektiv-öffentliche Rechte des weisungsverpflichteten Professors dar. Die Übertragung sei zwar in der Lage eine ordnungswidrigkeitenrechtliche bzw. strafrechtliche Haftung auszulösen. Dies führe allerdings nicht dazu, dass die Übertragung unter Fürsorgegesichtspunkten unzulässig wäre. Zu beachten sei nämlich, dass der Dienstherr auch eine Fürsorgepflicht gegenüber den anderen Arbeitnehmern und andern Beamten habe und durch die Übertragung ein effektiver Arbeitsschutz gewährleistet sei. Schließlich könne nicht außer Betracht bleiben, dass die straf- und bußgeldrechtliche Verantwortlichkeit fahrlässiges oder vorsätzliches Handeln voraussetze. Es komme somit nicht etwa zu einem unüberschaubaren Bereich, in dem der Beamte jederzeit nicht steuerbaren Haftungsrisiken ausgesetzt sei. Vielmehr beginne die Haftung des Verantwortlichen erst dann, wenn er z.B. die Gefahr einer Körperverletzung erkannt habe bzw. hätte erkennen müssen und trotz Handlungsmöglichkeit untätig geblieben sei. Unter Berücksichtigung der betroffenen hochrangigen Schutzgüter, der Gebotenheit der Übertragung und des haftungsbegrenzenden Erfordernisses von Verschulden sei eine Verletzung der Fürsorgepflicht zu verneinen. Es liege auch keine Verletzung des Art. 5

Abs. 3 Satz 1 GG vor. Als subjektives Abwehrrecht schütze Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG die wissenschaftliche Betätigung vor staatlichen Eingriffen. Die Übertragung von Dienstherrenpflichten im Bereich des Arbeitsschutzes stelle keinen unzulässigen Eingriff in die Freiheit von Wissenschaft, Forschung und Lehre dar. Dem Professor werde lediglich eine zusätzliche Aufgabe aus dem Bereich der Verwaltung der Hochschule übertragen. Es sei 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 seien. Es bestehe nur ein eingeschränkter Zuständigkeitsbereich und die Tätigkeit beschränke sich weitestgehend auf Anweisung und Überwachung.

- 44 Hiergegen richtet sich die vom Verwaltungsgericht zugelassene und von den Klägern am 9. April 2013 eingelegte und am 31. Mai 2013 begründete Berufung, mit der sie zuletzt beantragen,
- 45 das Urteil des Verwaltungsgerichts Augsburg vom 20. Dezember 2012 abzuändern,
- 46 festzustellen, dass die Übertragung von Arbeitgeberpflichten nach § 13 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes auf den Kläger zu 1 rechtswidrig wäre,
- 47 den Beklagten zu verpflichten, die Verfügung gegen den Kläger zu 2) vom 9. April 2009 zurückzunehmen,
- 48 hilfsweise festzustellen, dass die Übertragung von Arbeitgeberpflichten in der Arbeitssicherheit auf den Kläger zu 2) durch den Bescheid vom 9. April 2009 rechtswidrig gewesen ist.
- 49 Die Auslegung des Begriffs „fachkundig“ durch das Verwaltungsgericht beruhe auf einem falschen Ausgangspunkt, da zwischen Bildschirmarbeitsplätzen im privaten Bereich und solchen in Betrieben/Behörden völlig unterschiedliche Pflichtensituationen und Anforderungen bestünden. Der private Arbeitsplatz unterliege keinen Arbeitsschutzvorschriften, der „öffentliche“ hingegen in hohem und differenziertem Ausmaß. So zeige beispielsweise die Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten einschließlich ihres detaillierten Anhangs eine extrem hohe Regelungsdichte mit zahlreichen unbestimmten Rechtsbegriffen und technischen Fachtermini, die nur von in der Arbeitsmedizin erfahrenen Fachleuten beurteilt werden könnten. Über den Bildschirm hinaus könnte sich überdies an vermeintlich harmlosen Bildschirmarbeitsplätzen eine Unzahl von akuten und chronischen Schadensentwicklungen zutragen, vom bandscheibenschädlich falsch eingestellten Bürostuhl bis zum jahrelang akkumulierten Krebsrisiko wegen ozonhaltiger Ausdünstungen eines Druckers. Die Kläger verfügten nicht über diese Fachkenntnis-

se. Der Kläger zu 2) sei nicht schon deswegen fachkundig, weil er angeblich „kraft Amtes“ über die erforderlichen theoretischen Kenntnisse und praktischen Fähigkeiten verfüge, um die einschlägigen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Es sei nicht ersichtlich, warum die Fluchtwegsinformationen nicht durch ein dem ausgefertigten Anstellungsvertrag beigefügtes graphisches Merkmal zu bewerkstelligen sei. Auch die regelmäßige, zentral organisierte Überprüfung technischer Geräte durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit einschließlich der Begehung der Bildschirmarbeitsplätze erfolge an anderen Universitäten des Freistaats Bayern, etwa an der FAU E\*\*\*\*\*\_\*\*\*\*\* ohne weiteres Zutun des professoralen Personals turnusgemäß, routinemäßig und völlig problemlos. Es sei nicht ersichtlich, warum dies an der Universität A\*\*\*\*\* nicht möglich sein sollte. Es sei also keinesfalls so, dass eine Übertragung der Dienstherrenpflichten im Arbeitsschutz geboten oder sogar zwingend erforderlich gewesen sei, um einen effektiven Arbeitsschutz zu gewährleisten. Auch insoweit fehle es also an der Erforderlichkeit des Mittels, die Maßnahme sei also unverhältnismäßig.

50 Der Beklage beantragt mit Schriftsatz vom 5. August 2013, die Berufung zurückzuweisen.

51 Er verteidigt das angefochtene Urteil und beschreibt unter dem 31. März 2015 - ohne Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben - folgende konkrete Pflichten der Kläger:

52 1. Die Beurteilung der Gefährdungen (vgl. § 5 ArbSchG, § 3 DGUV Vorschrift 1) für die Beschäftigten, die dem Lehrstuhl bzw. der Fakultät zugeordnet seien; diese Beurteilung könne anhand des Erhebungsbogens der Universität A\*\*\*\*\* für Büro- und Bildschirmarbeitsplätze und mit Unterstützung der Fachkraft für Arbeitssicherheit erfolgen;

53 2. die regelmäßige Unterweisung (vgl. § 12 und § 9 ArbSchG, § 4 DGUV Vorschrift 1) der Beschäftigten, die dem Lehrstuhl bzw. der Fakultät zugeordnet seien, über den Arbeitsschutz; wobei wiederum auf die Unterstützung der Fachkraft für Arbeitssicherheit zurückgegriffen werden könne; die Unterweisung müsse insbesondere im Hinblick auf Notfall- und Erste Hilfe Maßnahmen sowie auf die Bestimmungen des Brandschutzes mindestens umfassen:

54 - die Erreichbarkeit von Ersthelfern, Erste Hilfe Material und Feuerlöschern, das Vorgehen bei Unfällen;

55 - die eingerichteten Flucht- und Rettungswege sowie Notausgänge und Sammelpunkte, das Verhalten beim Brandfall, die Minimierung von Brandlasten (z.B. kein Verstellen von Wegen, Löscheinrichtungen oder kein Verkeilen von Brandschutztüren),

- 56 - die Verwendung von und den Umgang mit geeigneten Arbeitsmitteln (z.B. Verwendung von Kabelbrücken, Verwendung geprüfter und unbeschädigter elektrischer Geräte, Verwendung von Tritten und Leitern, Transporthilfen);
- 57 3. bei der Übertragung von Aufgaben an Beschäftigte, die dem Lehrstuhl bzw. der Fakultät zugeordnet seien, sei zu berücksichtigen, ob die Befähigung vorliege, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten (vgl. § 7 ArbSchG, § 7 und § 8 DGUV Vorschrift 1),
- 58 4. die Beschaffung von geeigneten Arbeitsmitteln und Büroausstattung, z.B. Bildschirme, Schneidgeräte, Aktenvernichter, Tritte, Leitern, Transporthilfen, Leuchtmittel, Bürostühle, Schreibtische, Tastaturen, etc. (vgl. § 3 Abs. 1 und 2, sowie § 4 ArbSchG, § 2 DGUV Vorschrift 1);
- 59 5. die Organisation von Arbeitsabläufen im dienstlichen Aufgabenbereich und entsprechende Erteilung von Anweisungen an die Beschäftigten, die dem Lehrstuhl bzw. der Fakultät zugeordnet seien, sodass Gefährdungen möglichst gering gehalten werden (vgl. § 3 Abs. 1 und 2, sowie §§ 4 und 9 ArbSchG, §§ 2, 7 und 8 DGUV Vorschrift 1), z.B. so dass Bildschirmarbeit regelmäßig durch andere Tätigkeiten oder Pausen unterbrochen wird, Einrichtungen des Arbeitsplatzes, Ermöglichung bzw. Veranlassung der Ersthelferausbildung und sonstiger Schulungen und der arbeitsmedizinischen Untersuchung etc.;
- 60 6. treffen der sonstigen nach den besonderen Umständen erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes nach den Grundsätzen der §§ 3 und 4 ArbSchG bzw. §§ 2, 10 und 11 DGUV Vorschrift 1;
- 61 7. Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen und Anordnungen sowie Überprüfung der getroffenen Maßnahmen (vgl. §§ 3 und 4 ArbSchG bzw. §§ 2, und 10, 11 DGUV Vorschrift 1).
- 62 Diese Darstellung der Dienstherrenpflichten zeige, dass das Gefährdungspotential im Bereich der Kläger überschaubar sei und von den Klägern im laufenden Dienstbetrieb mit geringem Aufwand beherrscht werden könne. Hinzu komme, dass die Kläger zwar nach der Übertragung für die Erfüllung der vorstehenden Pflichten verantwortlich seien, in diesem Rahmen aber die Möglichkeit hätten, die Wahrnehmung einzelner Pflichten auf geeignete Beschäftigte zu delegieren und auf diese Art und Weise eine Organisation zu schaffen, die die Erfüllung der Pflichten arbeitsteilig sicherstelle. Zudem bestehe an der Universität A\*\*\*\*\* eine den gesetzlichen Anforderungen entsprechende Organisation zur Unterstützung der verantwortlichen Personen in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Es seien Sicherheitsbeauftragte bestellt, die die Verantwortlichen bei der Durchführung des Arbeitsschutzes vor Ort unterstützten. Die Aufgaben der

Sicherheitsbeauftragten seien beobachtender Art, sie seien insbesondere in Bereichen, in denen technische Geräte, Maschinen oder Einrichtungen zum Einsatz kämen, in denen naturwissenschaftliche Laboratorien vorhanden seien sowie in der Universitätsbibliothek mit ihren zugehörigen Teilbibliotheken und im Sportzentrum bestellt. Die Personalvertretung unterstütze die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zuständigen Stellen in deren Arbeit bei der Umsetzung der bestehenden Gesetzesverordnungen und Richtlinien zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. An der Universität A\*\*\*\*\* sei ferner ein Arbeitsausschuss eingerichtet, der grundlegende Anliegen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit berate. An der Universität A\*\*\*\*\* seien Ersthelfer bestellt, die von einer zertifizierten Organisation unterrichtet und insbesondere in der Funktion der vorhandenen Defibrillatoren eingewiesen seien. Fakultätsübergreifend seien Erste-Hilfe-Räume und weitere Stationen mit Materialien für die Erste Hilfe vorhanden. Die Ausbildung der Ersthelfer sowie der Ersatz von verbrauchtem Material werde durch das Referat Sicherheitsmanagement und Umweltschutz unterstützt. Die Abteilung für Akademische Angelegenheiten und Rechtsangelegenheiten berate und unterstütze die Verantwortlichen für den Arbeitsschutz in arbeitsrechtlichen Fragen. Die Abteilung für Personalangelegenheiten berate und unterstütze bei personalrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit Maßnahmen des Arbeitsschutzes; die Abteilung für Haushalts- und Beschaffungswesen unterstütze und berate bei haushaltsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit Maßnahmen des Arbeitsschutzes insbesondere bei der Beschaffung der sächlichen Ausstattung. Die Universität A\*\*\*\*\* verfüge über eine ausgeprägte Sicherheitsstruktur aus verantwortlichen Personen mit inhaltlich und räumlich klar abgegrenzten Pflichtenbereichen und unterstützenden Stellen. Es liege in der Natur einer komplexen Materie, wie hier der Abwehr von Gesundheitsgefahren, dass die korrekte Bestimmung der Verantwortlichkeit in Einzelfällen einer umfangreicheren Klärung bedürfen könne. Dies stelle aber nicht die Organisation von Verantwortlichkeiten in Frage, sondern erfordere gerade eine Organisation von Kriterien, wie sie der Beklagte eingerichtet habe.

63 Zu Einzelheiten wird auf den Akteninhalt Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

64 1. Die vorbeugende Feststellungsklage des Klägers zu 1) - derzeit amtierender Dekan - ist mangels qualifizierten Feststellungsinteresses unzulässig.

65 Der Kläger zu 1) hat angesichts der Erklärung des Beklagten in der mündlichen Ver-

handlung, er beabsichtige, ihm die Arbeitgeberpflichten der Arbeitssicherheit zu übertragen, in der Berufungsinstanz nunmehr seinen Klageantrag in eine vorbeugende Feststellungsklage umgestellt. Der Kläger will einer möglichen künftigen Übertragung der Dienstherrnpflichten im Bereich des Arbeitsschutzes vorbeugen. Die Klageänderung ist zulässig, da ihr der Beklagte zugestimmt hat (§ 91 Abs. 1 VwGO). Über den ursprünglichen Klageantrag, gerichtet auf Feststellung, dass die seinerzeitige Übertragung der Arbeitgeberpflichten auf den Kläger zu 2) rechtswidrig war bzw. dem Kläger zu 1) gegenüber keine Bindungswirkung entfaltet, war damit nicht mehr zu entscheiden.

- 66 Klagen, mit denen vorbeugend Rechtsschutz begehrt wird, erfordern nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ein entsprechend qualifiziertes, d.h. gerade auf die Inanspruchnahme vorbeugenden Rechtsschutzes gerichtetes Rechtsschutzinteresse. Dieses ist gegeben, wenn der Betroffene nicht in zumutbarer Weise auf den von der Verwaltungsgerichtsordnung als grundsätzlich angemessen und ausreichend angesehenen nachträglichen Rechtsschutz - einschließlich der Verfahren nach §§ 80 und 123 VwGO - verwiesen werden kann (vgl. BVerwG, B.v. 20.9.1989 - 9 B 165/89 - juris Rn. 3; Beck'scher Online-Kommentar VwGO, Stand: 1.4.2015, § 43 Rn. 27, Eyermann, VwGO, 14. Auflage 2014, vor §§ 40 Rn. 2; Sodan/Ziekow, Verwaltungsgerichtsordnung, 4. Auflage 2014, § 43 En. 105; Kopp/Schenke, VwGO, 13. Auflage 2013, § 43 Rn. 24 a.E.). Hier reichen die Möglichkeiten eines nachträglichen Rechtsschutzes aus. Sollten die Arbeitgeberpflichten dem Kläger zu 1) übertragen werden, könnte er sich dagegen im Wege eines Widerspruchs bzw. einer Klage und mittels eines zugleich gestellten Antrags auf einstweilige Anordnung nach § 123 VwGO wehren. Damit wäre auch eine rechtzeitige Entscheidung zumindest im Eilverfahren während der laufenden Wahlperiode des Dekans sichergestellt. Der Verweis auf den vorläufigen Rechtsschutz ist dem Kläger zu 1) trotz der mit der Übertragung der Arbeitgeberpflichten einhergehenden ordnungswidrigkeitsrechtlichen bzw. strafrechtlichen Haftung (§9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 OWiG bzw. § 14 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 StGB) zuzumuten. Insoweit besteht keine vergleichbare Situation mit der sog. „Damokles-Rechtsprechung“ (vgl. zu dieser Fallgruppe: Eyermann, VwGO, 14. Auflage 2014, § 43 Rn. 33), wonach das Interesse an der Vermeidung von Sanktionen, etwa in Fällen verwaltungsrechtsakzessorisch strafbaren Handelns und auf dem Gebiet des Ordnungswidrigkeitenrechts das qualifizierte Feststellungsinteresse für die vorbeugende Feststellungsklage begründet. Bei dieser Fallgruppe ist zwischen den Parteien eine Rechtslage nicht geklärt mit der Folge, dass der Kläger entweder ein Recht, das ihm seiner Meinung nach zusteht, nicht ausüben oder er sich der Gefahr aussetzen muss, dass die unerlaubte Tätigkeit mit einer Geldbuße oder einem Strafverfahren geahndet wird. (vgl. BVerfG, B.v. 7.4.2003

- 1 BvR 2129/02 - NVwZ 2003, 856 - juris unter Hinweis auf BVerwG, U.v. 17.1.1972 - I C 33.68 - BVerwGE 39, 247 - juris Rn. 7; vgl. auch Wysk, Verwaltungsgerichtsordnung, 2011, § 43 Rn. 58). Diese Unsicherheit rechtfertigt ein schutzwürdiges anzuerkennendes Interesse für eine vorbeugende Feststellungsklage. Hier bedarf es keiner eigenen fachgerichtlichen Klärung verwaltungsrechtlicher Zweifelsfragen, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit einer Bußgeld- oder Strafverfahren stehen. Die Pflichtenübertragung im Arbeitsschutz begründet lediglich eine mittelbare Verantwortlichkeit in Bußgeld- oder Strafverfahren für Tun und Unterlassen.

67 2. Die Leistungsklage des Klägers zu 2) ist zulässig. Er wendet sich gegen die konstitutive Übertragung der Dienstherrnpflichten im Arbeitsschutz mittels einer beamtenrechtlichen Weisung.

68 a. Der Kläger zu 2) ist nicht bereits als sog. gewillkürter Vertreter des Dienstherrn für den Arbeitsschutz an seinem Lehrstuhl originär zuständig. Der insoweit allein in Betracht kommende § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG ist tatbestandlich nicht erfüllt. Diese Bestimmung erweitert den Kreis der verantwortlichen Personen über die Vertreter des Arbeitgebers bzw. hier des Dienstherrn hinaus auf Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebs beauftragt sind. Im Bereich des öffentlichen Dienstes gelten die Dienststellen als Betriebe (vgl. § 2 Abs. 5 Satz 1 ArbSchG). Die Universität A\*\*\*\*\* ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts (Art. 11 Abs. 1 Satz 1 BayHSchG) und bildet nach Art. 6 Abs. 5 Satz 1 BayPVG (vgl. Landmann-Rohmer, GewO, Stand: Oktober 2014, § 2 ArbSchG Rn. 38 zur ergänzenden Heranziehung des BPersVG bzw. Landespersonalvertretungsrechts) eine Dienststelle, nicht aber der im Organisationsgefüge der Universität eingebettete Lehrstuhl.

69 b. Die Übertragung der Dienstherrnpflichten erfolgte als Anordnung bzw. Weisung gemäß § 35 BeamStG. Mangels Verwaltungsaktqualität kann gegen die Weisung im Wege der allgemeinen Leistungsklage oder der Feststellungsklage gemäß § 43 Abs. 1 VwGO vorgegangen werden, sofern eigene Rechte des Beamten verletzt sind (vgl. BVerwG, U.v. 2.3.2006 - 2 C 3/05 - BVerwGE 125, 85 - juris Rn. 11; Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: März 2015, § 35 BeamStG Rn. 69). Hier hat der Beklagte zulässigerweise Leistungsklage erhoben, da mit der Übertragung der Arbeitgeberpflichten möglicherweise ein Eingriff in die Wissenschaftsfreiheit (Freiheit von Lehre und Forschung) nach Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG verbunden ist. Über die hilfsweise erhobene Feststellungsklage war mithin nicht mehr zu entscheiden.

70 3. Die Leistungsklage ist jedoch unbegründet. Die Übertragung der Dienstherrn-

pflichten auf den Kläger zu 2) als Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht und Zivilverfahrensrecht, Römisches Recht und Europäische Rechtsgeschichte ist rechtmäßig. Dem Kläger zu 2) wurde von der zuständigen Präsidentin der Universität A\*\*\*\*\*, vertreten durch den Kanzler (a.), eine für ihn bestimmbare Aufgabe des Arbeitsschutzes (b.) übertragen. Die Voraussetzungen für die Übertragung sind gegeben, der Kläger zu 2) ist zuverlässig und fachkundig im Sinne des § 13 Abs. 2 ArbSchG (c.). Die Übertragung ist vom gerichtlich nur beschränkt überprüfbaren Organisationsermessen des Dienstherrn gedeckt (d.), verletzt den Kläger zu 2) nicht in seinem Grundrecht aus Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG (e.) und widerspricht nicht der Fürsorgepflicht des Dienstherrn (f.).

- 71 a. Im Bereich des Arbeitsschutzrechtes gilt der Grundsatz, dass der Arbeitgeber für die Sicherheit und Gesundheit seiner Beschäftigten zu sorgen hat (§ 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG). Ihn trifft die umfassende Arbeitsschutzverantwortung in allen seinen Betrieben. Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes sind nach § 2 Abs. 3 ArbSchG u.a. natürliche und juristische Personen. Hier ist Arbeitgeber der Freistaat Bayern, eine Gebietskörperschaft und damit juristische Person des öffentlichen Rechts (vgl. Art. 12 Abs. 3 Satz 1 BayHSchG; Reich, Bayerisches Hochschulgesetz, 5. Auflage 2007, Art. 12 Rn. 4: Personaleinstellung; zur Erfassung auch juristischer Personen des öffentlichen Rechts, vgl. Kollmer/Klindt, ArbSchG, 2. Auflage 2011, § 2 Rn. 128). Für die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes ist damit zunächst der Dienstherr (d.h. hier der Freistaat Bayern, vertreten hier durch das Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, vertreten durch den Staatsminister, § 13 Abs. 1 Nr. 2 ArbSchG) verantwortlich. § 13 Abs. 1 Nr. 2 ArbSchG erweitert den Kreis der verantwortlichen Personen über die Vertreter des Arbeitgebers hinaus auf Personen, die vertretungsberechtigte Organe einer juristischen Person sind. Da das Arbeitsschutzgesetz auch im öffentlichen Dienst gilt, kommen vertretungsberechtigte Organe juristischer Personen des öffentlichen Rechts ebenfalls als Verantwortliche in Betracht. Die Universität A\*\*\*\*\* ist als Hochschule eine Körperschaft des öffentlichen Rechts (vgl. Art. 11 Abs. 1 Satz 1 BayHSchG) und damit juristische Person des öffentlichen Rechts. Verantwortlich für die Arbeitssicherheit ist damit neben dem Arbeitgeber (Freistaat Bayern) auch die Präsidentin/der Präsident der Universität A\*\*\*\*\* (vgl. Landmann-Rohmer, GewO, Stand Oktober 2014, § 13 ArbSchG Rn. 17; Kollmer/Klindt, ArbSchG, 2. Auflage 2011, § 13 Rn. 30). Zusammenfassend lässt sich somit feststellen, dass im Bereich der Hochschule neben dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst - hier - die Präsidentin der Universität A\*\*\*\*\* als Vertreterin der Hochschule und Vorsitzende des Leitungsgremiums die Gesamtverantwortung (vgl. Art. 21 Abs. 7 BayHSchG) für die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes trägt. In diesem Sinne

ist auch nach den Richtlinien zum Vollzug des Arbeitsschutzgesetzes im öffentlichen Dienst des Freistaats Bayern, Gemeinsame Bekanntmachung der Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit vom 13.10.2000, Az. 25- P 2007 - 8/134 - 44 389, geändert durch Bekanntmachung vom 1. Juni 2010 (FMBl S. 173), die Verantwortung für den Arbeitsschutz im Bereich der Hochschulen geregelt.

72 Nach § 13 Abs. 2 ArbSchG kann der Arbeitgeber zuverlässige und fachkundige Personen mit der eigenverantwortlichen Wahrnehmung von Arbeitsschutzmaßnahmen beauftragen. Arbeitgeber im Sinne dieser Vorschrift sind auch die Personen, die kraft Gesetzes die volle Arbeitsschutzverantwortung wie der Arbeitgeber tragen. Hier also die Präsidentin der Universität A\*\*\*\*\* (§ 13 Abs. 1 Nr. 2 ArbSchG), vertreten durch den Kanzler.

73 Die Befugnis zur Beauftragung folgt nach beamtenrechtlichen Grundsätzen (vgl. Landmann-Rohmer, GewO, Stand Oktober 2014, § 13 ArbSchG Rn. 44). Nach § 35 Satz 2 BeamtStG sind Beamtinnen und Beamte verpflichtet, dienstliche Anordnungen auszuführen und allgemeine Richtlinien zu befolgen (vgl. Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand: März 2015, § 35 BeamtStG Rn. 19). Die Weisungsgebundenheit ermöglicht - anders als im Arbeitsrecht - eine einseitige Beauftragung. Die allgemeinen beamtenrechtlichen Vorschriften gelten auch für das beamtete wissenschaftliche Personal, soweit das Bayerische Hochschulpersonalgesetz als Sonderregelung keine abweichenden Vorschriften enthält (vgl. Art. 3 Abs. 1 BayHSchPG). Im Bereich der Freiheit von Forschung und Lehre enthält das Bayerische Hochschulpersonalgesetz in Art. 5 Abs. 1 Satz 1 (ähnlich Art. 3 BayHSchG) Abweichungen von der Weisungsgebundenheit nach § 35 BeamtStG (vgl. Reich, Bayerisches Hochschulpersonalgesetz, 2010, Art. 3, Rn. 1). Die hier streitgegenständliche Weisung betrifft jedoch nicht die durch Art. 5 Abs. 1 Satz 1, 1. Halbsatz BayHSchPG bzw. Art. 3 Abs. 3 BayHSchG geschützte Freiheit von Forschung und Lehre, sodass daraus grundsätzlich kein Verbot einer Weisung auf arbeitsschutzrechtlichem geschlossen werden kann [zum Eingriff in die Wissenschaftsfreiheit vgl. e.]). Die Übertragung ist auch mit Art. 9 BayHSchPG vereinbar. Diese Bestimmung benennt ausgehend von den Hochschulaufgaben im Sinne des Art. 2 BayHSchG die Dienstaufgaben der Professoren. Zu den einem Professor obliegenden hauptberuflichen Aufgaben gehören nach Art. 9 Abs. 1 Nr. 5 BayHSchPG auch die Mitwirkung an der Verwaltung der Hochschule. Unter diesen Aufgabenbereich fällt auch der Bereich des Arbeitsschutzes.

74 b. Mit Schreiben vom 9. April 2009 wurden dem Kläger zu 2) die dem Dienstherrn

hinsichtlich des Arbeitsschutzes und der Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren obliegenden Pflichten übertragen, wobei sich das beigefügte Formblatt „Bestätigung der Übertragung von Dienstherrenpflichten“ an einem Muster der Berufsgenossenschaften (vgl. hierzu: Landmann-Rohmer, GewO, Stand Oktober 2014, § 13 ArbSchG Rn. 63 f.) orientierte, ohne die einzelnen Aufgaben und Befugnisse bzw. Kompetenzen detailliert zu umschreiben. Dieser Umstand ist der hohen Abstraktion des Arbeitsschutzgesetzes und der zugrundeliegenden EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutz-Richtlinien geschuldet (vgl. RL 89/391/EWG des Rates vom 12.6.1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit; RL 91/383/EWG des Rates vom 25.6.1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis). Diese hohe Abstraktion, die bewusst Spielraum für die an die Situation der Betriebe angepasste Arbeitsschutzmaßnahmen lässt und den einzelnen Betrieben an die konkrete Gefährdungssituation angepasst Arbeitsschutzmaßnahmen erlaubt (vgl. BT-Drs. 13/3540, S. 12) spiegelt sich in der streitgegenständlichen Weisung gegenüber dem Kläger zu 2). Auch diese weist einen hohen Abstraktionsgrad auf. Gleichwohl hat die Weisung des Dienstherrn an den Kläger zu 2) die erforderliche Klarheit und Verständlichkeit. Jedenfalls durch die klarstellenden Äußerungen des Beklagten in der mündlichen Verhandlung konnte der Kläger zu 2) ausreichende Gewissheit über den ihm übertragenen Aufgabenbereich gewinnen. Nach dem Ergebnis der mündlichen Verhandlung konzentrieren sich die dem Kläger obliegenden Aufgaben auf zwei Schwerpunkte, nämlich die Gefährdungsbewertung anhand des Erhebungsbogens der Universität A\*\*\*\*\* für Büro- und Bildschirmarbeitsplätze (vgl. zur standardisierten Gefährdungsbeurteilung: Landmann-Rohmer, GewO, Stand: Oktober 2014, § 5 ArbSchG Rn. 30) und die Berücksichtigung des Handbuchs Arbeitssicherheit im Arbeitsalltag. Das Handbuch enthält die 13-seitige Broschüre „Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an der Universität A\*\*\*\*\* - Gebäude H“ und die ebenfalls 13-seitige Brandschutzordnung der Universität A\*\*\*\*\*. Sowohl die Broschüre als auch die Brandschutzordnung enthalten die erforderlichen Informationen für den Lehrstuhlinhaber, die er durch schlichte Weitergabe des Handbuchs an seine Mitarbeiter vermitteln kann. Die reichlich bebilderte Broschüre enthält Grundlagen zur Ersten Hilfe (Notfallnummern, Ersthelfer und Material; Übersicht über die Laiendefibrillatoren), zum vorbeugenden Brandschutz (Flucht- und Rettungswege; Sammelpunkte) zu den Büro- und Bildschirmarbeitsplätzen (z.B. Höheneinstellung von Stuhl und Tisch, richtiges Sitzen, Vermeiden von Reflexionen und Blendungen, Aufstellung des Bildschirms) und sonstige Hinweise (z.B. keine Verwendung defekter Arbeitsmittel bzw. elektrischer Geräte). Die Broschüre, die für jedes Gebäude der

Universität gesondert erstellt worden ist, bedarf nur einer unwesentlichen individuellen und in der Regel (wohl) einmaligen Anpassung auf die konkrete Situation des Lehrstuhls (Lagerung des Erste-Hilfe-Materials, nächster erreichbarer Defibrillator, Position des nächstgelegenen Feuerlöschers, kürzester Fluchtweg und nächstgelegener Feuermelder). Die Brandschutzordnung der Universität A\*\*\*\*\* enthält die Informationen „Verhalten im Brandfall“, Hinweise zur Brandverhütung, zur Brand- und Rauchausbreitung und der Kennzeichnung der Flucht- und Rettungswege sowie der Melde- und Löscheinrichtungen. Mit diesen Papieren kann der Kläger zu 2) ohne weiteres den vom Beklagten zuletzt mit Schreiben vom 31. März 2015 beschriebenen Pflichten nachkommen. Die regelmäßige Unterweisung der Beschäftigten (vgl. Ziff. 2 des Schreibens vom 31.3.2015) kann in der Weise erfolgen, dass er seinen Mitarbeitern das Handbuch für Arbeitssicherheit regelmäßig (vgl. Landmann-Rohmer, GewO, Stand Oktober 2014, § 12 ArbSchG Rn. 18/19; Kollmer/Klindt, ArbSchG, 2. Auflage 2011, § 12 Rn. 22: „angemessene Abstände“) zur Einsicht gibt, insbesondere den neu eingestellten Mitarbeitern. Der Ziff. 3 des Schreibens vom 31. März 2015 kommt keine gesteigerte Bedeutung zu, da die Anforderungen an einen Bildschirmarbeitsplatz gering sind und von einem qualifizierten Mitarbeiter ohne weiteres bewältigt werden können. Hinsichtlich der unter Ziff. 4 genannten geeigneten Arbeitsmitteln und Büroausstattung - insbesondere EDV-Ausstattung - ist zu berücksichtigen, dass diese zentral von der Universität A\*\*\*\*\* beschafft werden, mit der Folge, dass der Kläger zu 2) der Sorge enthoben ist, ob die angeschafften Geräte einschlägigen DIN-Normen oder sonstigen Anforderungen genügen. Letztlich reduziert sich die Übertragung der Pflichten des Arbeitgebers darauf, dass der Kläger zu 2) entsprechend der Ziff. 5 bis 7 des vorzitierten Schreibens durch eine entsprechende Organisation seines Lehrstuhls und entsprechende Anweisungen an seine Beschäftigten sicherstellt, dass Gefährdungen möglichst gering gehalten werden, die erforderlichen Maßnahmen hierfür trifft und die Einhaltung der Bestimmungen und seiner Anordnungen überwacht. Hierbei kann er auf das Handbuch Arbeitssicherheit zurückgreifen, das die wesentlichen Inhalte seiner Aufgaben beschreibt. Im Übrigen ist der Kläger zu 2) nicht allein auf sich gestellt, da ihm die Universität in vielfältiger Hinsicht Unterstützung, insbesondere durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit, anbietet. Diese Unterstützung umfasst u.a. die regelmäßige Begehung der gesamten Universitätsbereiche unter dem Aspekt des Arbeitsschutzes und des vorbeugenden Brandschutzes, insbesondere in Absprache mit den jeweiligen Verantwortlichen und die Entwicklung von Gefährdungsbeurteilungen für verschiedene Tätigkeiten und die Mitwirkung vor Ort bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen. Die Beurteilung der Gefährdungen (vgl. Ziff. 1 des Schreibens vom 31.3.2015) erfolgt anhand des Erhebungsbogens der Universität A\*\*\*\*\* für Büro- und Bildschirmarbeitsplätze mit Unterstützung der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Der 3-seitige Erhebungsbogen erschöpft

sich im Ankreuzen von „erfüllt“ (ja/nein) oder „entfällt“ hinsichtlich vorgegebener Maßnahmen zur Vermeidung von Gefährdungen, wie z.B. die Feststellung „Verkehrswege, Flucht- und Rettungswege werden nicht verstellt oder als Lagerflächen missbraucht“. Im Falle der Nichterfüllung ist die Maßnahme zu ergreifen. Der Kläger hat im Jahr 2004 eine Gefährdungsbewertung mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit durchgeführt und ist mithin mit dem Inhalt des Bogens vertraut. Der Gesetzgeber hat bei der Festschreibung der Gefährdungsbeurteilung in § 5 ArbSchG nicht eigens geregelt, wie oft die Gefährdungsbeurteilung getroffen werden muss. Aus der Regelung in § 3 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG ist aber zu schließen, dass sie immer dann erneuert werden muss und daraus folgend ggf. neue Maßnahmen getroffen werden müssen, wenn sich wesentliche Änderungen bei den Arbeitsbedingungen ergeben (vgl. Kollmer/Klindt, ArbSchG, 2. Auflage 2011, § 5 Rn. 46; Landmann-Rohmer, GewO, Stand Oktober 2014, § 5 ArbSchG Rn. 28). Zusammenfassend ist damit festzuhalten, dass zu den Aufgaben des Klägers zu 2) die Anzeige und gegebenenfalls Beseitigung von erkannten Gefahrenlagen und die Überwachung der Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften durch die Mitarbeiter gehört. Von ihm wird nicht erwartet, technische Geräte auf ihre Sicherheit hin eigenhändig zu überprüfen oder selbst den optimalen Rettungsweg zu bestimmen, sondern lediglich dafür zu sorgen, dass die Überprüfung technischer Geräte regelmäßig stattfindet und die Mitarbeiter die ausgeschilderten Fluchtwege kennen. Sofern vereinzelt Kenntnisse erforderlich sein sollten, die über Allgemein- und Erfahrungswissen hinausgehen, bzw. technische Detailfragen oder besondere Problemstellungen können diese mit Unterstützung der Fachkraft für Arbeitssicherheit beantwortet bzw. bewältigt werden.

- 75 c. Voraussetzung der Pflichtenübertragung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG ist die Zuverlässigkeit und Fachkunde der beauftragten Person.
- 76 (1) Das Kriterium der Zuverlässigkeit betrifft die persönliche Eignung des Beauftragten für die ordnungsgemäße Erfüllung der ihm übertragenden Pflichten (vgl. Kollmer/Klindt, ArbSchG, 2. Auflage 2011, § 13 Rn. 53). Zuverlässig ist in Anlehnung an § 10 Abs. 1 der 5. BImSchV, wer aufgrund seiner persönlichen Eigenschaften, seines Verhaltens und seiner Fähigkeiten zur ordnungsgemäßen Erfüllung der ihm zugewiesenen Arbeitsschutzaufgaben geeignet ist. Dazu gehört, dass er die Bedeutung seiner Aufgaben erfasst, diese gewissenhaft wahrnimmt und über die notwendige Durchsetzungskraft und Kooperationsfähigkeit verfügt, um den Arbeitsschutz in seinem Zuständigkeitsbereich zu gewährleisten (vgl. Landmann-Rohmer, GewO, Stand Oktober 2014, § 13 ArbSchG Rn. 47). Hier liegen weder Umstände vor, die darauf schließen ließen, dass der Kläger zu 2) nicht zuverlässig wäre, noch werden solche vom Kläger selbst behauptet.

- 77 (2) Das Erfordernis der Fachkunde betrifft demgegenüber die fachliche Qualifikation des Beauftragten. Fachkundig ist, wer zur Ausübung der ihm obliegenden Aufgabe befähigt ist, wobei die Anforderungen an die Fachkunde abhängig sind von der jeweiligen Art der Aufgabe (vgl. Landmann-Rohmer, GewO, Stand Oktober 2014, § 13 ArbSchG Rn. 49). Aus dem oben Ausgeführten folgt, dass der Kläger zu 2) angesichts des unter 3.b. beschriebenen Umfangs der von ihm wahrzunehmenden Aufgaben auch die erforderliche Fachkunde besitzt. Er hat bereits im Jahr 2004 mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit eine Gefährdungsbewertung vorgenommen und die Arbeitsplätze und die räumliche Situation im Lehrstuhl beurteilt. Angesichts der Formblattstruktur und der einmaligen Begleitung im Jahr 2004 ist der Kläger zu 2) in der Lage eine - sofern überhaupt erforderlich - erneute Gefährdungsbeurteilung eigenverantwortlich vorzunehmen, zumal ihm die Problematik der Fluchtwege und der Brandgefahren erläutert worden ist. Hinsichtlich seiner weiteren Aufgaben bietet ihm das Handbuch Arbeitssicherheit eine weitere Handreichung, dort werden alle von ihm zu berücksichtigenden Gefahren anschaulich bebildert und nachvollziehbar beschrieben, sodass der Senat insoweit keinerlei Zweifel an der individuellen Fachkunde des Klägers zu 2) hat, zumal dieser jederzeit auf die Unterstützung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit zurückgreifen kann.
- 78 d. Bei der zusätzlichen Übertragung eines weiteren Aufgabenkreises steht dem Dienstherrn ein weiter Gestaltungsspielraum zu, der nur eingeschränkt gerichtlich überprüfbar ist und darauf beschränkt ist, ob die Gründe des Dienstherrn willkürlich sind (vgl. BVerwG, B.v. 26.11.2004 - 2 B 72/04 - juris Rn. 5: zur Organisationsmaßnahme der Umsetzung). Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass der Dienstherr hier ohne sachlichen Grund gehandelt hat. Nach § 3 Abs. 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber - hier der Dienstherr - 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 (vgl. Landmann-Rohmer, GewO, Stand Oktober 2014, § 13 ArbSchG Rn. 47). Bei der Größe und Struktur einer Universität samt ihrer vielfältigen Organisationseinheiten spricht vieles dafür, dass eine Übertragung der Dienstherrnpflichten im Arbeitsschutz zumindest sinnvoll war, um einen effektiven Arbeitsschutz zu gewährleisten. 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. Die Universität A\*\*\*\*\*

hat zur Organisation des Arbeitsschutzes entsprechende Dienstherrnpflichten entsprechend der Verantwortlichkeiten übertragen. Im Bereich der Wissenschaft beispielsweise wurde eine Gruppe der Lehrstuhlinhaber, eine Gruppe der Leiter von Instituten sowie eine Gruppe der Dekane gebildet. Innerhalb dieser Gruppen wurde weiter differenziert zwischen Mitgliedern einer Gruppe, bei denen aufgrund des Aufgabengebiets ein höheres Gefährdungspotential vorliegt. Daraus folgt der Umfang der Übertragung der Dienstherrnpflichten. Dieses System erscheint dem Senat ausdifferenziert, es ist frei von Willkür und damit vom Organisationsermessen des Dienstherrn gedeckt. Die Rüge des Klägers zu 2), dass eine andere - zentrale - Organisation des Arbeitsschutzes vorzugswürdiger gewesen wäre, greift nicht, da sich die Frage, ob eine zentrale Organisation vorzuziehen wäre, als dem Kernbereich der Organisationshoheit des Dienstherrn zuzuordnender Aspekt der gerichtlichen Kontrolle entzieht.

79 e. Die streitige Weisung verletzt den Kläger zu 2) nicht in seinem Grundrecht aus Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG.

80 Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG gewährt denjenigen, die in Wissenschaft, Forschung und Lehre tätig sind, ein Grundrecht auf freie wissenschaftliche Betätigung. Als Abwehrrecht schützt das Grundrecht die wissenschaftliche Betätigung gegen staatliche Eingriffe und gewährt den Einzelnen einen vorbehaltlos geschützten Freiraum. Kern der Wissenschaftsfreiheit ist für Hochschullehrende das Recht, ihr Fach in Forschung und Lehre zu vertreten (vgl. BVerfG, B.v. 3.9.2014 - 1 BvR 3048/13 - NVwZ 2015, 432 - juris Rn. 8). Eingriffe können auch durch hochschulinterne Organe erfolgen, soweit sie - wie hier - im Verhältnis zum Grundrechtsträger Hoheitsgewalt ausüben [vgl. Dreier, Grundgesetz, 3. Auflage 2013, Art. 5 Abs. 3 (Wissenschaft) Rn. 35]. Ob mit der beamtenrechtlichen Weisung die nicht final angestrebte, aber faktisch ausgelöste (zeitliche) Reduzierung von (insbesondere) Forschungsmöglichkeiten ein Eingriff in die Wissenschaftsfreiheit verbunden ist, bedarf keiner abschließenden Entscheidung. Auch wenn insoweit von einem Eingriff in das Grundrecht des Klägers zu 2) aus Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG ausgegangen wird, ist dieser jedenfalls gerechtfertigt. Art. 5 Abs. 3 GG gebietet (lediglich), dass bei der Übertragung einer Verwaltungsaufgabe ein ausreichender Zeitraum für Lehre und Forschung verbleibt (vgl. zur ähnlichen Situation der Erhöhung des Lehrdeputats zu Lasten der Forschungsfreiheit: VGH B.-W., U.v. 23.5.2006 - 4 S 1957/04 - juris 38; Bonner Kommentar zum Grundgesetz, Stand: Mai 2015, Art. 5 Abs. 3 Rn. 76; Münch/Kunig, Grundgesetz-Kommentar, 6. Auflage 2012, Art. 5 Rn. 105; Maunz/Dürig, Grundgesetz, Stand: Dez. 2014, Art. 5 Abs. 3 Rn. 174; BVerwG, Urteil vom 08.02.1980, U.v. 8.2.1980 - VII C 93.77 - BVerwGE 60, 25 - juris 76: nicht generell übermäßig oder für den einzelnen

unverhältnismäßig; StGH B-W., U.v. 24.11.1973, DÖV 1974, 632/633). Diese Voraussetzung ist hier erfüllt. Die dem Kläger zu 2) letztlich übertragenen Aufgaben hinsichtlich des Arbeitsschutzes beschränken sich auf das unter 3.b. Ausgeführte. Der hiermit verbundene Aufwand ist im Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit und zu den weiteren Verwaltungsaufgaben eines Lehrstuhlinhabers minimal. Anhaltspunkte dafür, dass durch die streitgegenständliche Übertragung die Summe der Verwaltungsaufgaben zeitlich derart dominieren würde, dass der Lehrstuhlinhaber seine Kernaufgaben - Forschung und Lehre - nicht mehr wahrnehmen könnte, bestehen nicht und wurden vom Kläger zu 2) auch nicht substantiiert vorgetragen.

- 81 Der Kläger zu 2) verweist in seiner Berufungsbegründung auf die Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (BildScharbV), deren Einhaltung nur von in der Arbeitsmedizin erfahrenen Fachleuten beurteilt werden könne. Es geht indes nicht darum, dass der Kläger zu 2) die Arbeitsplätze seiner Mitarbeiter auf der Grundlage der zitierten Verordnung beurteilt, sondern anhand der ihm bekannten Broschüre „Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz“. Somit kommt es auf die Höheneinstellung von Stuhl und Tisch, richtiges Sitzen, Vermeiden von Reflexionen und Blendungen durch Sonnenlicht, Aufstellen des Bildschirms, ausreichend Platz und keine dauerhafte Nutzung des Notebooks an. Hierfür hat der Kläger zu 2) die erforderliche Fachkunde jedenfalls bei der im Jahre 2004 durchgeführten Gefährdungsbeurteilung zusammen mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit gewonnen.
- 82 f. Die Übertragung widerspricht auch nicht der Fürsorgepflicht des Dienstherrn, weil sie den betroffenen Beamten möglicherweise zusätzliche Haftungsrisiken überbürdet. Die Übertragung löst zwar über § 9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 OWiG und § 14 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 StGB eine ordnungswidrigkeitsrechtliche bzw. strafrechtliche Haftung aus, dies führt jedoch nicht dazu, dass die Übertragung unter Fürsorgegesichtspunkten unzulässig wäre. Zu beachten ist nämlich, dass vorliegend die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegenüber dem Kläger zu 2) mit der Fürsorgepflicht gegenüber den anderen Beschäftigten des Lehrstuhls kollidiert. Die Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers waren und sind, bezogen auf das öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis, Inhalt der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht (vgl. Kollmer/Klindt, ArbSchG, 2. Auflage 2011, § 20 Rn. 1ff; Landmann-Rohmer, GewO, Stand Oktober 2014, § 20 ArbSchG Rn. 1/6). Bei der somit erforderlichen Abwägung überwiegen die zugunsten der Übertragung sprechenden Interessen. Bei einer Behörde von der Größe und Struktur der Universität A\*\*\*\*\* gewährleistet die Übertragung einen effektiven Arbeitsschutz. Zu berücksichtigen ist auch, dass die straf- und bußgeldrechtliche Verantwortlichkeit fahrlässiges oder vorsätzliches Handeln voraussetzt. Es kommt somit nicht zu einem

unüberschaubaren Bereich, in dem der Kläger zu 2) jederzeit nicht steuerbaren Haftungsrisiken ausgesetzt wäre. Vielmehr beginnt die Haftung des Verantwortlichen erst dann, wenn er z.B. die Gefährdungssituation erkannt hat oder hätte erkennen müssen und trotz Handlungsmöglichkeit untätig geblieben ist. Unter Berücksichtigung der betroffenen hochrangigen Schutzgüter und des haftungsbegrenzenden Erfordernisses von Verschulden ist mit dem Verwaltungsgericht eine Verletzung der Fürsorgepflicht zu verneinen.

- 83 Nach alledem war die Berufung mit der Kostenfolge des § 154 Abs. 2 VwGO zurückzuweisen. Die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 VwGO iVm. § 708 f. ZPO.
- 84 Die Zulassung der Revision beruht auf § 132 Abs. 2 VwGO iVm. § 127 Nr. 1 BRRG. Die Rechtssache hat grundsätzliche Bedeutung. Die Frage, welche rechtlichen Anforderungen an die Organisation des Arbeitsschutzes an Universitäten unter Berücksichtigung beamtenrechtlicher und hochschulrechtlicher Aspekte zu stellen ist, kommt über den vorliegenden Einzelfall hinaus allgemeine Bedeutung zu.

### **Rechtsmittelbelehrung**

- 85 Nach § 139 VwGO kann die Revision innerhalb eines Monats nach Zustellung dieser Entscheidung beim Bayerischen Verwaltungsgerichtshof (in München Hausanschrift: Ludwigstraße 23, 80539 München; Postfachanschrift: Postfach 34 01 48, 80098 München; in Ansbach: Montgelasplatz 1, 91522 Ansbach) eingelegt werden. Die Revision muss die angefochtene Entscheidung bezeichnen. Sie ist spätestens innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieser Entscheidung zu begründen. Die Begründung ist beim Bundesverwaltungsgericht, Simsonplatz 1, 04107 Leipzig (Postfachanschrift: Postfach 10 08 54, 04008 Leipzig), einzureichen. Die Revisionsbegründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.
- 86 Vor dem Bundesverwaltungsgericht müssen sich die Beteiligten, außer in Prozesskostenhilfefverfahren, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht eingeleitet wird. Als Prozessbevollmächtigte zugelassen sind neben Rechtsanwälten und Rechtslehrern an den in § 67 Abs. 2 Satz 1 VwGO genannten Hochschulen mit Befähigung zum Richteramt nur die in § 67 Abs. 4 Satz 4 VwGO und in §§ 3, 5 RDGEG bezeichneten Personen. Für die in § 67 Abs. 4 Satz 5 VwGO genannten Angelegenheiten (u.a. Verfahren mit Bezügen zu Dienst- und Arbeitsverhältnissen) sind auch die dort bezeichneten Organisationen und juristischen

Personen als Bevollmächtigte zugelassen. Sie müssen in Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht durch Personen mit der Befähigung zum Richteramt handeln.

87 Läßle Vicinus Dr. Weizendörfer

88 **Beschluss:**

89 Der Streitwert für das Berufungsverfahren wird auf 10.000 € festgesetzt (§ 52 Abs. 2 GKG)

90 Läßle Vicinus Dr. Weizendörfer