

Bundesverwaltungsgericht

Übertragung arbeitsschutzrechtlicher Pflichten auf Dekane und Professoren – Urteil vom 23. Juni 2016

– BVerwG 2 C 18.15

Einleitung

Das Urteil des Bundesverwaltungsgericht vom 23. Juni 2016 beendet einen seit über fünf Jahren schwelenden Rechtsstreit, der für Hochschulverwaltungen von erheblicher Bedeutung ist. Die Universität A. hatte – nicht zuletzt durch den zuständigen Versicherungsverband forciert – ein Generalkonzept für den Arbeitsschutz erarbeitet. Dabei wurden allen Professoren und Professorinnen sowie den amtierenden Dekanen und Dekaninnen die Arbeitgeberpflichten nach § 13 Abs. 2 ArbSchG übertragen. Die entsprechenden Verfügungen enthielten eine große Anzahl von weitgehend abstrakt formulierten Überwachungs- und Vorsorgepflichten. Hiergegen erhob der Dekan der Juristischen Fakultät und ein Professor derselben Fakultät Klage mit der Begründung, dass die Vielzahl der Pflichten mit der eigentlichen wissenschaftlichen Tätigkeit massiv kollidiere. Auch sei die Unbestimmtheit der formulierten Pflichten unzumutbar, da bei einem Pflichtenverstoß u.U. strafrechtliche und verwaltungsrechtliche Folgen drohten. Schließlich könne die nach § 13 Abs. 2 ArbSchG erforderliche Fachkunde bei Hochschullehrer nicht einfach „kraft Amtes“ unterstellt werden. In den ersten beiden Instanzen war die Klage als unbegründet abgewiesen worden, wegen der allgemeinen Bedeutung der Rechtsfrage wurde aber jeweils die Berufung und die Revision zugelassen. Dies führte u.a. zu komplizierten verwaltungsprozessualen Fragen, etwa der Zulässigkeit eines vierfachen Klägerwechsels infolge der turnusgemäßen Amtswechsel im Dekanat sowie der Zulässigkeit einer vorbeugenden Feststellungsklage gegen die drohende Pflichtenübertragung nach Amtsantritt. Das Berufungsurteil enthielt sogar das Paradox, zugleich das Rechtsschutzbedürfnis zu verneinen und gleichzeitig die Revision wegen allgemeiner Bedeutung zuzulassen. Das jetzt vorliegende stattgebende Revisionsurteil hat in einer klugen, aber komplizierten Tenorierung den prozessualen Knoten gelöst und die Übertragung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG für rechtswidrig erklärt.

Prof. Dr. Max-Emanuel Geis

Leitsätze:

1. Ein Klägerwechsel im Revisionsverfahren ist möglich, um einem zwischenzeitlich eingetretenen Funktionswechsel Rechnung zu tragen (hier: Wahl eines Nachfolgers im Amt des Dekans einer Fakultät).
2. Die vorbeugende Feststellungsklage über streitige Fragen des öffentlichen Rechts ist zulässig, wenn eine behördliche Maßnahme angekündigt ist, die für den Adressaten straf oder ordnungswidrigkeitenrechtliche Folgen haben kann.
3. Revisibel nach § 127 Nr. 2 BRRG sind nur solche Normen des Landesrechts, die materiell einen beamtenrechtlichen Inhalt haben. Dies gilt insbesondere, wenn die Regelung Auswirkungen auf das Statusverhältnis des Beamten entfalten kann.
4. Die Übertragung arbeitsschutzrechtlicher Pflichten nach § 13 Abs. 2 ArbSchG.

I.

Das Revisionsverfahren betrifft die Wahrnehmung der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten an einer Universität. Im Streit steht die Frage, ob einem Lehrstuhlinhaber oder dem Dekan einer Fakultät diese Aufgabe für seinen Bereich übertragen werden kann.

Der Kläger zu 2. ist Inhaber des Lehrstuhls für ... an der Universität A.; im Jahr 2009 hatte er überdies das Amt des Dekans der Juristischen Fakultät inne.

Der Kläger zu 1. war während des Berufungsverfahrens, der im Revisionsverfahren in das Verfahren eingetretene Kläger zu 3. ist seit dem 4. November 2015 Dekan der Juristischen Fakultät der Universität A.

Mit Schreiben vom 8. April 2009 übertrug der Präsident der Universität A. dem Kläger zu 2. in seiner Eigenschaft als amtierender Dekan der Juristischen Fakultät „die dem Dienstherrn hinsichtlich des Arbeitsschutzes und der Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren obliegenden Pflichten“.

Angesichts schwerwiegender Arbeitsunfälle an deutschen Universitäten sei es erforderlich, die Zuständigkeiten, die sich aus der Funktion des Leiters eines Bereichs ergäben, dezidiert zu definieren. Eine klare Zuständigkeitsverteilung aller Universitätsbereiche sei angezeigt. Zur Erleichterung der Aufgabe sei eine Aufstellung der wichtigsten möglichen Gefährdungen im Bereich des Klägers zu 2. beigefügt. Diese könne jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Sie sei entsprechend der im Bereich tatsächlich auftretenden zusätzlichen Gefährdungen zu ergänzen und auf dem Laufenden zu halten. Für die Beratung in Fragen der Arbeitssicherheit stehe der Sicherheitsingenieur der Universität gerne zur Verfügung.

In einem beigefügten Bestätigungsschreiben sollte der Kläger zu 2. erklären, dass ihm für die Juristische Fakultät eine ganze Reihe im Einzelnen aufgelisteter Pflichten zur Wahrnehmung in eigener Verantwortung übertragen worden sind. Bei manchen Aufgaben, etwa der „Prüfung, ob arbeitsmedizinische Vorsorgeaufwendungen erforderlich sind“, war dabei der Zusatz angebracht: „soweit dies lehrstuhl- und institutsübergreifende Maßnahmen erfordert“.

Ein gleichlautendes Schreiben mit Datum vom 9. April 2009 erhielt der Kläger zu 2. in seiner Funktion als Lehrstuhlinhaber. In dem dortigen Bestätigungsformular sollte er „für den Lehrstuhl ...“ die eigenverantwortliche Übernahme einer Reihe im Einzelnen aufgelisteter Pflichten bestätigen.

Hiergegen wandte sich der Kläger zu 2. mit Schreiben vom 18. Februar 2010. Die Wahrnehmung der Dienstherrnpflichten im Bereich der Arbeitssicherheit gehöre nicht zu den mit dem Amt eines Universitätsprofessors verbundenen Aufgaben. Eine solche Aufgabe könne ohne zugehörige Personal- und Sachausstattung auch nicht versehen werden. Schließlich sei es zweckwidrig und begründe ein Organisationsverschulden der Universitätsleitung, im Interesse der klaren Verantwortungszuweisung eine Vielzahl nicht klar abgegrenzter „Verantwortlichkeitsinseln“ zu schaffen. Den Antrag auf Aufhebung der Übertragung lehnte der Präsident der Universität A. durch Widerspruchsbescheid vom 10. Mai 2010 ab.

Die vom Kläger zu 2. in seiner Funktion als Lehrstuhlinhaber sowie von seinem damaligen Nachfolger im Amt des Dekans vorbeugend gegen eine ihm angekündigte Verfügung erhobenen Klagen hat das Verwaltungsgericht abgewiesen; die hiergegen erhobenen Berufungen hat der Verwaltungsgerichtshof zurückgewiesen. Die vorbeugende Feststellungsklage des amtierenden Dekans sei bereits unzulässig, weil das hierzu erforderliche qualifizierte Rechtsschutzinteresse nicht gegeben

und ihm ein Zuwarten zumutbar sei. Die Klage des Klägers zu 2. sei unbegründet. Die Übertragung der Dienstherrnpflichten im Bereich des Arbeitsschutzes auf einen Lehrstuhlinhaber stelle eine zulässige Ausübung der Organisationsgewalt des Dienstherrn dar. Sie verstoße weder gegen allgemeine beamtenrechtliche Vorschriften noch gegen sonstige Spezialregelungen. Nach dem Bayerischen Hochschulrecht gehöre zu den hauptberuflichen Pflichten eines Professors auch die Mitwirkung an der Verwaltung der Hochschule; dies umfasse auch den Bereich des Arbeitsschutzes. Die Aufgabenübertragung bewirke angesichts des mit ihr verbundenen minimalen Aufwands auch keinen Verstoß gegen die grundgesetzlich gewährleistete Wissenschaftsfreiheit. Bedenken an der erforderlichen Fachkunde des Klägers bestünden nicht. Schließlich sei die angefochtene Verfügung auch hinreichend bestimmt. Soweit der Kläger konkretere Umschreibungen vermisse, ergäben sich diese aus dem hohen Abstraktionsgrad der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten und dem Erfordernis einer Anpassung an konkrete Gefährdungslagen. Jedenfalls durch die klarstellenden Äußerungen des Beklagten in der mündlichen Verhandlung habe der Kläger zu 2. ausreichende Gewissheit über den ihm übertragenen Aufgabenbereich gewinnen können.

Mit der bereits vom Verwaltungsgerichtshof wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassenen Revision verfolgen die Kläger ihr Anliegen weiter. Im Termin zur mündlichen Verhandlung haben die Beteiligten den Rechtsstreit hinsichtlich des aus der Funktion des Dekans ausgeschiedenen Klägers zu 1. in der Hauptsache übereinstimmend für erledigt erklärt. Der Beklagte hat sich mit dem Eintritt des Klägers zu 3. als nunmehr amtierenden Dekan der Juristischen Fakultät der Universität A. in das Verfahren einverstanden erklärt.

Die Kläger beantragen,

1. die Urteile des Bayerischen Verwaltungsgerichts A. vom 20. Dezember 2012 und des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs vom 24. April 2015 aufzuheben, soweit sie den Kläger zu 2. betreffen, und die an den Kläger zu 2. gerichtete Verfügung des Präsidenten der Universität A. vom 9. April 2009 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 10. Mai 2010 aufzuheben,

2. festzustellen, dass eine Übertragung von Arbeitgeberpflichten gemäß § 13 Abs. 2 ArbSchG auf den Kläger zu 3. als derzeit amtierender Dekan der Juristischen Fakultät der Universität A. in der Fassung der an seinen Funktionsvorgänger (den Kläger zu 2.) ergangenen Verfügung des Präsidenten der Universität A. vom 8. April 2009 rechtswidrig wäre.

Der Beklagte hält die Feststellungsklage des Klägers zu 3. zwar für zulässig, die Klagen in der Sache aber aus den im Berufungsurteil ausgeführten Gründen für unbegründet. Er beantragt,
die Revision zurückzuweisen.

II.

Durch die in der mündlichen Verhandlung abgegebenen Prozessklärungen der Beteiligten ist das in Bezug auf die Rechtsstellung des Dekans der Juristischen Fakultät geführte Verfahren hinsichtlich des Klägers zu 1. beendet und wird durch den Kläger zu 3. fortgeführt (1.). Die zulässige Revision der Kläger zu 2. und 3. ist begründet. Zwar sind die Vorschriften des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes über die Pflichtenstellung von Professoren nicht revisibel und damit auch nicht Maßstab für die revisionsgerichtliche Prüfung der streitgegenständlichen Verfügungen (2.). Die Übertragung von Aufgaben des Arbeitsschutzes auf Professoren ist auch dienstrechtlich nicht grundsätzlich zu beanstanden (3.). Das angefochtene Berufungsurteil verstößt aber gegen § 13 Abs. 2 des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit – ArbSchG – vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246, zuletzt geändert durch Gesetz vom 31. August 2015, BGBl. I S. 1474, 1537) und damit gegen revisibles Bundesrecht (4.).

1. Der Klägerwechsel ist zulässig.

a) Nachdem die Beteiligten den Rechtsstreit hinsichtlich des Klägers zu 1. in der Hauptsache übereinstimmend für erledigt erklärt haben, ist das Verfahren entsprechend § 141 Satz 1, § 125 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 92 Abs. 3 Satz 1 VwGO einzustellen. Die Vorentscheidungen sind insoweit wirkungslos (§ 173 Satz 1 VwGO i. V. m. § 269 Abs. 3 Satz 1 ZPO).

b) Der – einvernehmliche und sachdienliche – Eintritt des Klägers zu 3. in das Verfahren ist zulässig. Zwar sind Klageänderungen im Revisionsverfahren grundsätzlich nicht mehr möglich (§ 142 Abs. 1 Satz 1 VwGO); das gilt auch für die Einbeziehung eines weiteren Klägers in den Prozess (BVerwG, Urteil vom 29. November 1982 – 7 C 34.80 – BVerwGE 66, 266 <267>). Ebenso wie der gesetzliche Parteiwechsel auch im Revisionsverfahren noch berücksichtigt werden kann (vgl. BVerwG, Urteil vom 14. Juni 2001 – 5 C 21.00 – NVwZ 2002, 483 <484> = juris Rn. 12 m.w.N.; zum Zuständigkeitswechsel auch BVerwG, Urteil vom 13. Dezember 1979 – 7 C 46.78 – BVerwGE 59, 221 <224>), besteht indes auch die Möglichkeit, einer zwischenzeitlich eingetretenen Funktionsnachfolge Rechnung zu

tragen (vgl. BSG, Urteil vom 9. Dezember 1987 10 RKg 5/85 BSGE 62, 269 <270> m.w.N.). Angesichts des jährlichen Personenwechsels im Amt des Dekans der Juristischen Fakultät der hier betroffenen Universität ist eine höchstrichterliche Klärung der streitigen Rechtsfragen über die Pflichtenstellung eines Dekans nur möglich, wenn das eingeleitete Gerichtsverfahren vom jeweiligen Amtsinhaber fortgeführt werden kann. Die Konstellation des Funktionswechsels ist hinsichtlich der mit dem Amt verbundenen Pflichtenstellung daher mit derjenigen des gesetzlichen Parteiwechsels vergleichbar und rechtfertigt eine Berücksichtigung auch im Revisionsverfahren.

c) Das Begehren des neu eingetretenen Klägers zu 3. ist als Feststellungsklage nach § 43 Abs. 1 VwGO zulässig.

Die Beteiligten streiten aus konkretem Anlass über Umfang und Inhalt des Rechtsverhältnisses zwischen dem Beklagten und dem Kläger zu 3. in seiner Funktion als Dekan der Juristischen Fakultät. Der Beklagte hat auch im Revisionsverfahren bekräftigt, dass eine Übertragung der arbeitsschutzrechtlichen Dienstherrnpflichten auf den Kläger zu 3., wie in der Verfügung vom 8. April 2009 an seinen Amtsvorgänger geschehen, beabsichtigt ist und im Falle eines Obsiegens im anhängigen Rechtsstreit unmittelbar bevorsteht. Der Kläger zu 3. hat damit ein rechtliches Interesse an der alsbaldigen Klärung der streitigen Fragen.

Allerdings ist der verwaltungsgerichtliche Rechtsschutz grundsätzlich nicht vorbeugend konzipiert. Um den Grundsatz der Gewaltenteilung und das der Verwaltung zugewiesene Handlungsfeld nicht übermäßig und „anlasslos“ zu beeinträchtigen, setzt die den Gerichten übertragene Kontrollfunktion gegen Maßnahmen der Behörden grundsätzlich erst nachgelagert ein. Die Inanspruchnahme gerichtlichen Rechtsschutzes erfordert daher regelmäßig den Erlass einer Maßnahme, der nachfolgend Gegenstand gerichtlicher Überprüfung ist. Vorbeugender Rechtsschutz gegen erwartete oder befürchtete Anordnungen der Verwaltung ist daher grundsätzlich unzulässig.

Etwas anderes gilt indes dann, wenn dem Betroffenen ein weiteres Zuwarten, ob und wie die Behörde tätig wird, nicht zugemutet werden kann und daher ein schutzwürdiges Interesse an einer alsbaldigen gerichtlichen Klärung besteht. Eine derartige Ausnahmekonstellation liegt insbesondere bei drohenden Sanktionen vor, die – wie hier in § 25 Abs. 1 Nr. 2a und § 26 Nr. 2 ArbSchG – an verwaltungsrechtliche Vorfragen anknüpfen. Denn es ist nicht zumutbar, die Klärung verwaltungsrechtlicher Zweifelsfragen „von der Anklagebank herab“ führen zu müssen. Der Kläger hat ein schutzwürdiges Interesse daran, den Verwaltungsrechtsweg als sachnä-

here und „fachspezifischere“ Rechtsschutzform einzuschlagen, wenn ihm wegen verwaltungsrechtlicher Fragen ein Straf- oder Ordnungswidrigkeitenverfahren droht (vgl. BVerfG, Beschluss vom 7. April 2003 1 BvR 2129/02 – NVwZ 2003, 856 <857>). Es ist weder sinnvoll noch zumutbar, dem Bürger in einem derartigen Schwebezustand die Möglichkeit der verbindlichen Klärung streitiger Fragen des öffentlichen Rechts zu verwehren.

Im Übrigen ist angesichts der hier durch den kurzen Rhythmus der Amtszeiten regelmäßig drohenden Erledigung andernfalls Hauptsacherechtsschutz faktisch nicht zu erreichen. Der Verweis auf den vorläufigen Rechtsschutz gewährleistet nicht die von allen Beteiligten angestrebte Klärung der streitigen Rechtsfragen und stellt damit keinen hinreichend effektiven Rechtsschutz dar.

2. Die Vorschriften des Landeshochschulrechts, nach denen zur hauptberuflichen Aufgabe eines Professors an bayerischen Universitäten auch die Mitwirkung an der Verwaltung der Hochschule gehört, sind nicht revisibel; dem Revisionsverfahren ist daher die vom Berufungsgericht insoweit für zutreffend erachtete Auslegung zugrunde zu legen.

a) Nach § 191 Abs. 2 VwGO i.V.m. § 127 Nr. 2 BRRG kann die Revision gegen das Urteil eines Oberverwaltungsgerichts über eine Klage aus dem Beamtenverhältnis außer auf die Verletzung von Bundesrecht darauf gestützt werden, dass das angefochtene Urteil auf der Verletzung von Landesrecht beruht.

Die in § 127 Nr. 2 BRRG angeordnete Ausdehnung des Prüfungsumfangs im Revisionsverfahren ist vom Wortlaut her weit gefasst und enthält keine ausdrückliche Beschränkung auf spezifisch beamtenrechtliche Vorschriften. Das einengende Verständnis, wonach „unter Landesrecht im Sinne des § 127 Nr. 2 BRRG nur Landesbeamtenrecht zu verstehen ist“, entspricht aber ständiger Rechtsprechung (BVerwG, Urteil vom 23. April 1970 – 2 C 43.68 – BVerwGE 35, 182 <185>). Das Bundesverwaltungsgericht hat die Erweiterung des Prüfungsumfangs in Revisionsverfahren aus dem Beamtenverhältnis stets in Zusammenhang mit der BeamtenrechtsRahmengesetzgebungsbefugnis des Bundes (Art. 75 Abs. 1 Nr. 1 GGa.F.) gesehen. Durch § 127 Nr. 2 BRRG soll danach „die Einheitlichkeit der Anwendung und der Fortentwicklung des gesamten im Bundesgebiet geltenden Beamtenrechts gewährleistet werden, wie sie auf dem Gebiete der Gesetzgebung durch die Beamtenrechts-Rahmengesetzgebung des Bundes angestrebt wird“ (BVerwG, Urteil vom 23. April 1970 – 2 C 43.68 BVerwGE 35, 182 <186>). Die Revisibilität ist demnach nur auf solche Gegenstände erweitert, „die entweder einen unmittelbaren Zusammenhang mit dem allgemeinen Beamtenrahmenrecht des Bundes (Art. 75 Nr. 1 GG) haben

oder doch zu dem System dieses Rahmenrechts, also zum eigentlichen Beamtenrecht gehören“ (BVerwG, Urteil vom 17. Januar 1962 – 6 C 60.60 – BVerwGE 13, 303 <304 f.>; zusammenfassend Beschluss vom 7. Juli 2005 – 2 B 96.04 Buchholz 230 § 127 BRRG Nr. 61 S. 1 f. = juris Rn. 6 m.w.N.). Hintergrund für die Erweiterung des Prüfungsumfangs der Revision in Klagen aus dem Beamtenverhältnis war demnach das „Bundesinteresse an Rechtseinheit“ für die Sachgebiete des Art. 75 GG (vgl. BVerfG, Beschluss vom 2. Februar 1960 2 BvF 5/58 – BVerfGE 10, 285 <296>). Dieses haben die Länder auch bei der Gestaltung ihres eigenen Landesbeamtenrechts zu beachten (BVerwG, Urteil vom 27. Februar 2003 – 2 C 10.02 – BVerwGE 118, 10 <12>).

Der Grund für die – auf dem Kompetenztitel des Art. 74 Abs. 1 Nr. 1 GG beruhende – bundesgesetzliche Anordnung der Revisibilität des Landesbeamtenrechts ist durch die Aufhebung der Rahmen-Gesetzgebungsbefugnis des Bundes für das Beamtenrecht und die damit einhergehende Reföderalisierung der Gesetzgebungsbefugnisse im Bereich des Beamtenrechts nicht entfallen. Durch die in Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG für das Beamtenstatusrecht nunmehr unmittelbar angeordnete Gesetzgebungsbefugnis des Bundes besteht auch weiterhin ein Bedürfnis nach einheitlicher Anwendung bundesgesetzlicher Vorgaben im Bereich des Beamtenrechts. Dementsprechend ist § 127 Nr. 2 BRRG im Rahmen der Dienstrechtsneuordnung auch nicht aufgehoben worden (vgl. § 63 Abs. 3 Satz 2 BeamStG). Das Landesbeamtenrecht ist damit „unverändert“ revisibel (BVerwG, Urteil vom 29. April 2010 – 2 C 77.08 – BVerwGE 137, 30 <31>).

Die Landesnorm im Sinne des § 127 Nr. 2 BRRG muss damit einen beamtenrechtlichen Inhalt haben. Nicht entscheidend ist dagegen, ob es sich ausdrücklich um eine Norm des Landesbeamtengesetzes handelt oder die Regelung in anderen Gesetzen enthalten ist. Es kommt vielmehr allein darauf an, ob die Norm einen beamtenrechtlichen Inhalt hat und deshalb materiell dem Beamtenrecht zuzuordnen ist (BVerwG, Urteil vom 23. April 1998 – 2 C 19.97 – BVerwGE 106, 324 <327> für kommunalrechtliche Regelungen; Beschluss vom 20. Dezember 2010 – 2 B 39.10 – ZTR 2011, 196 = juris Rn. 5 für Vorschriften der Landesgleichstellungsgesetze; Urteil vom 26. Januar 2012 – 2 C 7.11 – Buchholz 237.95 § 208 SHLBG Nr. 1 Rn. 19 für personalvertretungsrechtliche Bestimmungen sowie Beschluss vom 10. Oktober 2013 – 2 B 61.13 juris Rn. 1 für eine Norm des Schulgesetzes).

Materiell beamtenrechtlicher Natur ist eine Regelung nicht bereits dann, wenn sie Auswirkungen auf Beamte entfaltet – selbst wenn diese zwangsläufig eintreten und die Norm regelmäßig oder sogar zwingend Beamte be-

trifft (BVerwG, Beschluss vom 7. Juli 2005 – 2 B 96.04 – Buchholz 230 § 127 BRRG Nr. 61 S. 1 = juris Rn. 6 zur Dienstaufsicht über den Datenschutzbeauftragten, der nach dem maßgeblichen Landesrecht immer im Beamtenverhältnis zu beschäftigen war). Beamtenrechtlich ist eine Regelung vielmehr erst, wenn ihr Regelungsgegenstand in einem sachlichen Zusammenhang mit den Besonderheiten des Beamtenverhältnisses steht und sich auf einen beamtenrechtlichen Kontext bezieht (BVerwG, Urteil vom 1. Dezember 1982 – 2 C 59.81 – BVerwGE 66, 291 <292>; Beschluss vom 7. Juli 2005 – 2 B 96.04 – Buchholz 230 § 127 BRRG Nr. 61 S. 3 = juris Rn. 10). Dies gilt insbesondere, wenn die Regelung Auswirkungen auf das Statusverhältnis des Beamten hat.

Die Annahme scheidet daher aus, wenn die getroffene Anordnung organisatorischen Charakter hat und den spezifischen Erfordernissen eines anderen Rechtsgebiets geschuldet ist. Nicht zum revisiblen Beamtenrecht gehören deshalb Vorschriften zur Dienstaufsicht über den Datenschutzbeauftragten (BVerwG, Beschluss vom 7. Juli 2005 – 2 B 96.04 – Buchholz 230 § 127 BRRG Nr. 61 S. 3 = juris Rn. 10), über die Schulferienregelung (BVerwG, Beschluss vom 27. Mai 1992 NB 2.92 – Buchholz 232 § 72 BBG Nr. 36 S. 10 = juris Rn. 5) oder die Verpflichtung zur Gewährung eines Parkplatzes auf dem Schulgelände für Lehrer (BVerwG, Urteil vom 30. September 1986 – 2 C 30.83 Buchholz 237.0 § 98 LBG BadenWürttemberg Nr. 1 S. 2 = juris Rn. 10), Bestimmungen zur Passivlegitimation bestimmter Behörden (BVerwG, Beschluss vom 13. Februar 1985 – 2 C 20.83 – Buchholz 310 § 134 VwGO Nr. 28 S. 13 = juris Rn. 2) oder allgemeine personalvertretungsrechtliche Regelungen, die sich nicht „spezifisch“ auf beamtenrechtliche Maßnahmen beziehen und die Frage regeln, ob und in welcher Weise die Personalvertretung an beamtenrechtlichen Maßnahmen zu beteiligen ist (vgl. BVerwG, Beschluss vom 23. Mai 1986 2 B 131.85 – Buchholz 238.31 § 36 BaWüPersVG Nr. 2 S. 1 f., = juris Rn. 2 für das Nachrücken von Ersatzmitgliedern; Urteil vom 28. August 1986 2 C 67.85 – Buchholz 237.5 § 42 LBG Hessen Nr. 5 S. 8 f. = juris Rn. 16 für die Frage, durch wen sich der Dienststellenleiter bei der Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens vertreten lassen kann; Urteil vom 12. März 1987 2 C 39.85 – Buchholz 237.6 § 39 NdsLBG Nr. 4 S. 2 f. = juris Rn. 18 für die Form der Begründung eines entsprechenden Antrags; Urteile vom 24. November 1983 – 2 C 9.82 – BVerwGE 68, 189 <194> und vom 9. Mai 1985 2 C 23.83 – Buchholz 238.31 § 77 PersVG BW Nr. 1 S. 3 = juris Rn. 10 für den Zeitpunkt der Anhörung der Personalvertretung; Urteil vom 24. November 1983 2 C 28.82 – Buchholz 237.6 § 39 LBG Nieder-

sachsen Nr. 2 S. 7 f. = juris Rn. 16 für die Frage, durch wen die Erklärungen der Personalvertretung gegenüber der Dienststelle abzugeben sind).

b) Eine derartig beamtenrechtliche Norm im materiellen Sinne stellt Art. 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie des weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen – BayHSchPG – vom 23. Mai 2006 (GVBl. S. 230, zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Juli 2014, GVBl. S. 286), wonach zu den hauptberuflichen Aufgaben eines Professors auch die Mitwirkung an der Verwaltung der Hochschule gehört, nicht dar.

Zwar betrifft die Vorschrift überwiegend Beamte, weil Professoren in der Regel verbeamtet werden (vgl. Art. 8 Abs. 1 Satz 1 BayHSchPG). Die Anordnung hat auch einen beamtenrechtlichen Aussagegehalt, weil sie den Aufgabenbereich beamteter Professoren ausgestaltet und präzisiert.

Die Regelung steht aber maßgeblich in einem sachlichen Zusammenhang mit den Besonderheiten des Hochschulrechts und ist den dort vorzufindenden spezifischen Erfordernissen von Wissenschaft und Lehre geschuldet. Sie stellt hierfür klar, in welchem Umfang Professoren über den in Art. 5 Abs. 3 GG geregelten Bereich hinaus zur Aufgabenwahrnehmung verpflichtet sind und herangezogen werden können. In ihrem Schwerpunkt steht die Anordnung in Art. 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 BayHSchPG damit in einem hochschulrechtlichen Kontext. Auslegung und Anwendung richten sich nicht nach spezifisch beamtenrechtlichen Fragestellungen oder Erwägungen, sondern in Ansehung ihres hochschulrechtlichen Regelungszusammenhangs.

c) Entgegen dem Vorbringen der Revision folgt anderes auch nicht daraus, dass Art. 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 BayHSchPG eine unveränderte Übernahme der rahmenrechtlichen Vorschrift aus § 43 Abs. 1 Satz 2 HRG a.F. in das Landesrecht darstelle.

Ungeachtet der Frage, ob hieraus auch in Ansehung der zwischenzeitlichen Regelungskompetenz des Landes eine Revisibilität folgen könnte (vgl. BVerwG, Beschlüsse vom 13. Mai 1987 – 7 B 72.87 – Buchholz 402.43 § 12 MRRG Nr. 1 S. 1 und vom 10. September 1996 BN 1.99 – Buchholz 406.401 § 14 BNatSchG Nr. 1 S. 1 = juris Rn. 3), liegen die behaupteten Voraussetzungen nicht vor. Denn die in Bezug genommene Vorschrift des Hochschulrahmengesetzes ist durch das Gesetz zur Änderung dienst- und arbeitsrechtlicher Vorschriften im Hochschulbereich vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3835) mit Wirkung vom 31. Dezember 2004 geändert worden. Einen Satz

2 – in dem die Bezugnahme zur „Verwaltung“ der Hochschule enthalten war – gab es im Zeitpunkt des Erlasses von Art. 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 BayHSchPG danach nicht mehr.

Mit der Novellierung von § 43 HRG hat der Bundesgesetzgeber ausdrücklich eine Regelung der Landesgesetzgeber in eigener Zuständigkeit beabsichtigt. In der Entwurfsbegründung ist hierzu ausgeführt (BTDrs. 15/4132 S. 14): „§ 43 enthält keine abschließende Regelung der dienstlichen Aufgaben der Hochschullehrer. Die insoweit bislang in § 43 enthaltenen näheren Bestimmungen, die zur Verdeutlichung des Rahmencharakters des HRG entfallen, bleiben in Zukunft dem Landesgesetzgeber überlassen.“

Der bayerische Landesgesetzgeber hat mit Art. 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 BayHSchPG also nicht eine rahmenrechtliche Vorschrift des Bundes inhaltsgleich übernommen, sondern von der bereits damals bestehenden Befugnis zur landesrechtlichen Ausgestaltung des vom Bundesgesetzgeber vorgegebenen Rahmens Gebrauch gemacht. Art. 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 BayHSchPG war damit bereits im Erlasszeitpunkt nichtrevisibles Landesrecht und ist dies auch geblieben.

d) Der erkennende Senat hat Art. 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 BayHSchPG daher in der vom Verwaltungsgerichtshof für zutreffend erachteten Auslegung zugrunde zu legen.

Danach umfasst die Mitwirkung an der Verwaltung der Hochschule nicht nur die akademische Selbstverwaltung, sondern auch die allgemeine Universitätsverwaltung. Zu den hauptberuflichen Aufgaben von Professoren an bayerischen Hochschulen gehört somit auch die Mitwirkung im Bereich des Arbeitsschutzes (VGH München, Urteil vom 24. April 20153 BV 13.834, juris Rn. 73). Das spezifische Dienstrecht der bayerischen Professoren steht der Aufgabenübertragung danach nicht entgegen.

3. Die vom Berufungsgericht für möglich gehaltene Inpflichtnahme von Professoren auf dienstrechtlichem Wege ist nicht zu beanstanden. Über die Einrichtung und Ausgestaltung von Dienstposten entscheidet der Dienstherr innerhalb des von Verfassung und Parlament vorgegebenen Rahmens aufgrund der ihm zukommenden Organisationsgewalt nach seinen Bedürfnissen. Wie er seine Stellen zuschneidet und welche Zuständigkeiten er ihnen im Einzelnen zuweist, fällt in sein Organisationsmessen (BVerwG, Beschluss vom 20. Juni 2013 – 2 VR 1.13 – BVerwGE 147, 20 Rn. 25). Ebenso wie die Umsetzung eines Beamten auf einen anderen Dienstposten grundsätzlich auf jeden sachlichen organisations- oder personalwirtschaftlichen Grund gestützt werden kann (BVerwG, Urteil vom 19. November 2015 – 2 A 6.13 – ZBR 2016, 162 Rn. 18), steht dem Dienstherrn auch die Veränderung des Aufgabenbereichs eines Beamten zu, solange die verbleibende Beschäftigung amtsangemes-

sen ist (BVerwG, Beschluss vom 26. November 2004 – 2 B 72.04 – Buchholz 235 § 9 BDO Nr. 41 Rn. 5). Der Dienstherr kann einem Beamten daher auch weitere Aufgaben aus dem Bereich des Arbeitsschutzes übertragen, soweit hiergegen nicht im Einzelfall besondere sachliche oder persönliche Gründe sprechen.

Derartige Hinderungsgründe aus der Amtsstellung eines Professors bestehen nach der für das Revisionsgericht bindenden Auslegung des bayerischen Hochschulrechts gerade nicht. Konkrete Einschränkungen aus den Erfordernissen der Wissenschaftsfreiheit (Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG) sind angesichts des geringen Umfangs der Verpflichtungen ebenfalls nicht zu entnehmen. Generell ist eine Einschränkung auf gesetzlicher Grundlage zum Schutz anderer verfassungsrechtlich geschützter Rechtspositionen, wie etwa der Funktionsfähigkeit der Hochschule oder dem Schutz anderer Grundrechtsträger zwar möglich (vgl. BVerfG, Kammerbeschluss vom 3. September 20141 BvR 3048/13 u.a. NVwZ 2015, 432 Rn. 10 m.w.N.). Hierzu wird das Amt des Hochschullehrers gesetzlich durch § 43 HRG und die entsprechenden Vorschriften des Landesrechts ausgestaltet und sein konkretes Dienstverhältnis präzisiert (vgl. BVerfG, Beschluss vom 13. April 2010 1 BvR 216/07 – BVerfGE 126, 1 <25 f.>).

Diesen Weg hat der Beklagte vorliegend indes nicht beschritten, sondern eine Aufgabenübertragung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG erlassen.

4. Die für eine derartige Beauftragung erforderlichen Voraussetzungen aus § 13 Abs. 2 ArbSchG liegen nicht vor. Durch das gewählte Übertragungssystem ist weder die hinreichende Fachkunde der Inpflichtgenommenen sichergestellt noch weist der Übertragungsakt die erforderliche Bestimmtheit auf.

a) Die von der Revision erhobenen Bedenken gegen eine Gesetzgebungskompetenz des Bundes für den Arbeitsschutz der Landesbeamten teilt der Senat indes nicht.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes folgt aus Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG, der den Arbeitsschutz ausdrücklich benennt. Mit dem Arbeitsschutz ist eine Querschnittsmaterie in Bezug genommen, deren Regelung notwendigerweise auch andere Kompetenztitel berührt. Regelungen zum Schutz gegen Gefahren am Arbeitsplatz finden auch dann eine Grundlage in Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG, wenn sie in andere Bereiche ausgreifen. Vorschriften zum Schutz der nicht rauchenden Beschäftigten etwa können auf Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG gestützt werden, auch wenn dies für den Regelungsbereich an sich – den Nichtraucherschutz der Bevölkerung insgesamt (und damit etwa auch der Gaststättenbesucher) – nicht möglich ist (vgl. BVerfG, Urteil vom 30. Juli 2008 1 BvR 3262/07 u.a. – BVerfGE 121, 317 <347>; hierzu auch *Degenhart*, in: Sachs, GG, 7. Aufl. 2014, Art. 74 Rn. 54).

Auch der allgemeine Arbeitsschutz von Beamten kann damit auf der Grundlage von Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG geregelt werden. Anderes gilt nur dort, wo die öffentlichrechtlichen Bindungen eine gesonderte Behandlung erfordern und damit die generellen Vorgaben des Arbeitsschutzes im Sinne einer Spezialregelung überlagern (vgl. BVerwG, Urteil vom 13. März 1964 – 7 C 87.60 – BVerwGE 18, 135 <137 f>; ähnlich auch BVerfG, Beschluss vom 27. März 1979 2/BvL 2/77 – BVerfGE 51, 43 <56>). Im Bereich des hier relevanten allgemeinen Arbeitsschutzes ist dies nicht der Fall.

b) Das vom Beklagten an der Universität A. gewählte Übertragungsmodell stellt aber eine hinreichende Fachkunde der beauftragten Personen nicht sicher.

aa) Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber zu bestimmten Arbeitsschutzmaßnahmen verpflichtet. Arbeitgeber in diesem Sinne sind auch juristische Personen, die Beamte beschäftigen (§ 2 Abs. 3 i.V.m. Abs. 2 Nr. 4 ArbSchG). Arbeitsschutzrechtlicher Arbeitgeber der Universität A. ist damit unmittelbar der Freistaat Bayern als Dienstherr der dort beschäftigten Beamten (vgl. Art. 2 Abs. 4 BayHSchPG). Nach § 13 Abs. 1 Nr. 2 ArbSchG ist neben dem Arbeitgeber auch das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person für die Pflichtenerfüllung verantwortlich. Adressat der Pflichtenstellung aus dem Arbeitsschutzgesetz für eine Universität ist damit auch deren Präsident (Art. 11 Abs. 1 Satz 1 und Art. 21 Abs. 7 des Bayerischen Hochschulgesetzes – BayHSchG – vom 23. Mai 2006, GVBl. S. 245, zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Juli 2014, GVBl. S. 286).

Eine entsprechende Pflichtenbegründung gilt nach § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG auch für Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebs beauftragt sind. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes gelten dabei Dienststellen als Betriebe in diesem Sinn (§ 2 Abs. 5 Satz 1 ArbSchG). Dienststellen sind die einzelnen Behörden oder Verwaltungsstellen (§ 2 Abs. 5 Satz 2 ArbSchG). Im Bereich der Universität ergibt sich hieraus folglich keine weitere Verantwortlichkeit. Insbesondere können die Lehrstühle und Fakultäten nicht als eigener Betrieb betrachtet werden.

Die arbeitsschutzrechtliche Inpflichtnahme eines Hochschullehrers oder Dekans kann daher nur durch eine gewillkürte Übertragung begründet werden. Als Rechtsgrundlage hierfür kommt allein § 13 Abs. 2 ArbSchG in Betracht. Danach kann der Arbeitgeber zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

bb) Rechtsfolge und Zweck der arbeitsschutzrechtlichen Verantwortung nach § 13 ArbSchG ist allein die

Festlegung der Adressaten für aufsichtsbehördliche Maßnahmen und deren Absicherung durch Ordnungswidrigkeiten und Straftatbestände (vgl. *Steffek*, in: Kollmer/Klindt, Arbeitsschutzgesetz, 2. Aufl. 2011, § 13 Rn. 2 und 10; *Wilrich*, NZA 2015, 1433 <1436>).

Während vor Inkrafttreten des § 13 ArbSchG Anordnungen der Aufsichtsbehörden nur gegenüber dem Arbeitgeber erlassen werden konnten und hierfür im Einzelfall festgestellt werden musste, welcher Rechtsträger für den betroffenen Betrieb und die dort Beschäftigten verantwortlich ist, erlaubt die eigenständige Verantwortlichkeit nunmehr eine unmittelbare Inanspruchnahme der Personen, die den Arbeitsprozess bestimmen und die arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben konkret wahrnehmen. Die Vorschrift dient damit „einem effektiven betrieblichen Arbeitsschutz, in dem sie es den Behörden ermöglicht, gegenüber diesen Personen Anordnungen zur Erfüllung der öffentlichrechtlichen Arbeitsschutzvorschriften vor Ort treffen zu können“ (BTDrs. 13/3540 S. 19).

Nach § 22 Abs. 3 Satz 1 ArbSchG kann die zuständige Behörde im Einzelfall anordnen, welche Maßnahmen der Arbeitgeber „und die verantwortlichen Personen“ zu treffen haben. Der Vollzug derartiger Anordnungen ist nach § 25 Abs. 1 Nr. 2a) ArbSchG bußgeldbewehrt und im Falle der beharrlichen Wiederholung mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr bedroht (§ 26 Nr. 1 ArbSchG).

Bezugspunkt der Verantwortlichkeitsbestimmungen in § 13 ArbSchG ist die Frage, wer für die Aufsichtsbehörden „greifbar“ ist und als Adressat behördlicher Anordnungen in Betracht kommt. Die konstitutive Beauftragung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG nimmt regelmäßig den betrieblichen Arbeitsschutzbeauftragten in Bezug (vgl. *Steffek*, in: Kollmer/Klindt, Arbeitsschutzgesetz, 2. Aufl. 2011, § 13 Rn. 49; zur Benennung eines Beauftragten auch Art. 7 Abs. 1 der „Rahmen“ Richtlinie 89/391/EWG). Werden mehrere Personen mit der Wahrnehmung arbeitsschutzrechtlicher Pflichten beauftragt, setzt die „geeignete Organisation“, für die der Arbeitgeber nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG zu sorgen hat, jedenfalls voraus, dass die jeweiligen Zuständigkeitsbereiche klar voneinander abgegrenzt sind (vgl. *Steffek*, in: Kollmer/Klindt, Arbeitsschutzgesetz, 2. Aufl. 2011, § 13 Rn. 75).

cc) Voraussetzung für eine Beauftragung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG ist, dass es sich beim Übertragungsadressaten um eine zuverlässige und fachkundige Person handelt.

Die gewillkürte Pflichtenstellung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG folgt daher einem anderen Modell als die gesetzliche Verpflichtung nach § 13 Abs. 1 ArbSchG. Während die gesetzliche Pflichtenbegründung aus § 13 Abs. 1 ArbSchG – unabhängig vom Vorliegen einer entsprechenden Fachkunde – eine Inpflichtnahme ausschließ-

lich aufgrund der innerbetrieblichen Leitungsfunktion begründet, knüpft § 13 Abs. 2 ArbSchG gerade nicht an eine ohnehin bestehende Leitungs- oder Führungsfunktion an. Die Verpflichtung folgt nicht aus dieser Stellung, sondern aus dem konstitutiven Übertragungsakt des Arbeitgebers.

Um den Zweck der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten gewährleisten zu können, darf der Arbeitgeber aber nur solche Personen beauftragen, die in der Lage sind, Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit (§ 1 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG) erkennen und verhüten zu können. Deshalb ist eine „Fachkunde“ in § 13 Abs. 2 ArbSchG ausdrücklich benannt und vorausgesetzt. Verfügt die beauftragte Person nicht über die erforderliche Kenntnis, um die aus den Arbeitsabläufen resultierenden Gefahren erkennen und bewältigen zu können, wird der gesetzliche Schutzzweck verfehlt und der jeweilige Aufgabenbereich faktisch von einer wirksamen Aufsicht ausgenommen. Aus Zweck und Wortlaut der Vorschrift folgt daher auch, dass die erforderliche Fachkunde bereits im Zeitpunkt der Beauftragung vorliegen muss.

Umgekehrt soll das Erfordernis einer entsprechenden Fachkunde auch den beauftragten Arbeitnehmer vor einer unsachlichen Pflichtenbegründung bewahren. Nur wenn die beauftragte Person über „die erforderlichen Fähigkeiten und Mittel“ verfügt, kann sie die Schutzmaßnahmen zur Gefahrverhütung tatsächlich übernehmen (vgl. Art. 7 Abs. 5 Spiegelstrich 1 der „Rahmen“-Richtlinie 89/391/EWG).

Welche Anforderungen an die erforderliche Fachkunde der beauftragten Person zu stellen sind, ist in § 13 Abs. 2 ArbSchG nicht normiert. Angesichts der unterschiedlichen Regelungsstruktur kann hierfür – entgegen dem Vorbringen des Beklagten – nicht auf die (fehlende) Fachkunde der nach § 13 Abs. 1 ArbSchG Verpflichteten zurückgegriffen werden. Bezugspunkt müssen vielmehr die dem Beauftragten übertragenen Aufgaben sein. Hierfür muss ausreichende Fachkunde vorhanden sein. Der Maßstab muss daher auf die Art der Tätigkeit bezogen werden (vgl. § 5 Abs. 2 Satz 1 ArbSchG), die den Aufgabenbereich des Beauftragten (vgl. § 13 Abs. 1 Nr. 5 ArbSchG) kennzeichnen.

Für den Inhaber eines juristischen Lehrstuhls und den Dekan der Juristischen Fakultät sind demnach vornehmlich die klassischen Gefährdungslagen eines Büro und Bildschirmarbeitsplatzes in den Blick zu nehmen. Die Anforderungen an die hierzu erforderliche Fachkunde dürfen nicht überspannt werden. Insoweit erscheint dem Senat nicht ausgeschlossen, dass mit den Ausführungen in der Anleitung zur Gefährdungsbeurteilung und einer auf den jeweiligen Bereich bezogenen

Unterweisung durch den betrieblichen Arbeitsschutzbeauftragten oder einen externen Sachverständigen ausreichend Fachkunde vermittelt werden kann.

Dergestalt ist vorliegend indes nicht verfahren worden. Die Bezugnahme auf eine von dem Inpflichtgenommenen selbst erstellte Gefährdungsbeurteilung genügt zur Vermittlung ausreichender Fachkunde nicht. Dies gilt hier überdies deshalb, weil die Übertragungsverfügung die dort in Bezug genommene Gefährdungsbeurteilung ausdrücklich als nicht abschließend bezeichnet. Entsprechendes gilt für den in der mündlichen Verhandlung vorgetragenen Verweis auf den typischen Werdegang eines Professors oder den pauschalen Vortrag des Beklagten, dass man die Fachkunde der eigenen Professoren geprüft habe und einschätzen könne.

Das flächendeckend für alle Lehrstuhlinhaber und Dekane praktizierte Übertragungsverfahren an der Universität A. wird der Voraussetzung hinreichender Fachkunde in § 13 Abs. 2 ArbSchG daher nicht gerecht.

c) Insbesondere aber sind die vom Kläger zu 2. angegriffene Beauftragung vom 9. April 2009 und die vom Kläger zu 3. in Bezug genommene Übertragung an seinen Amtsvorgänger vom 8. April 2009 nicht hinreichend bestimmt.

aa) Angesichts der mit ihr verbundenen Rechtsfolgen (vgl. zur strafbegründenden Wirkung der Pflichtenübertragung Schorn, BB 2010, 1345 <1346>) muss die Beauftragung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG ausdrücklich „schriftlich“ erfolgen. Dieses Schriftformerfordernis „dient der rechtlichen Absicherung sowohl des Arbeitgebers als auch der beauftragten Person“ (BT Drs. 13/3540 S. 19). Damit kein Zweifel über die Beauftragung und ihren Inhalt bestehen kann, muss der Umfang der begründeten Pflichten hinreichend präzise niedergelegt werden. Die vom Berufungsgericht für möglich gehaltene Berücksichtigung der „klarstellenden Äußerungen des Beklagten in der mündlichen Verhandlung“ ist daher nicht möglich. Wie problematisch derartige wäre, hat der Streit über die Auslegung der vor dem Verwaltungsgerichtshof gemachten Angaben in den Schriftsätzen des Revisionsverfahrens exemplarisch deutlich gemacht.

bb) Der eigentliche Verfügungstext indes ist völlig offen, weil hier nicht einmal auf den jeweiligen Zuständigkeitsbereich Bezug genommen wird. Dementsprechend ist die Formulierung bei den Lehrstuhlinhabern und den Dekanen auch identisch.

Für die Auslegung des Inhalts der Verfügungen ist aber auf die beigelegten Bestätigungsformulare sowie die bereits erwähnten Gefährdungsbeurteilungen zurückzugreifen. Die angeforderte Erklärung steht erkennbar in unmittelbarem Zusammenhang mit der in Bezug genommenen Übertragung und präzisiert die dem Kläger übertragenen Aufgaben.

Auch die in den Bestätigungsformularen und in den Gefährdungsbeurteilungen enthaltenen Konkretisierungen erfüllen indes nicht die Anforderungen des Bestimmtheitsgebots. Dies gilt insbesondere für den in allen Verfügungen gleich abgefassten Anfangsteil, nach dem etwa eine Pflicht übertragen wurde, in eigener Verantwortung „Einrichtungen zu schaffen und zu erhalten“. Es bleibt für den Adressaten völlig unklar, welche konkrete Verpflichtung sich hieraus ergeben soll. Unklar erscheint beispielsweise auch, welche konkreten Anforderungen damit verbunden sein sollen, dass der Kläger zu 2. zu prüfen hat, ob arbeitsmedizinische Vorsorgeaufwendungen erforderlich sind.

Die derartig weitgefassten Formulierungen stehen nicht nur in Widerspruch zu dem gesetzlichen Aufgabenkreis und Schutzzweck des Arbeitsschutzgesetzes. Für eine derartige weitgehende Pflichtenstellung wäre vielmehr auch eine spezifische Fachkunde erforderlich, die nicht durch eine bloße Einweisung im Rahmen der Ermittlung von arbeitsplatzspezifischen Gefährdungslagen vermittelt werden könnte. Zutreffend hat die Revision darauf verwiesen, dass es widersprüchlich erschiene, bei der Prüfung der erforderlichen Fachkunde nur auf allgemeine Anforderungen abzustellen, den Pflichtenkatalog dann aber spezifisch und umfassend auszulegen.

Eine hinreichend bestimmte Konkretisierung der arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen erfolgt auch nicht durch die sog. Gefährdungsbeurteilungen. Diese enthalten im Wesentlichen nur eine vom Verfügungsadressaten selbst vorgenommene Beschreibung des Status Quo. Allenfalls aus dem im Vordruck enthaltenen Kategorien lässt sich entnehmen, auf welche Gegenstände das Augenmerk zu richten ist. Im Hinblick auf darüber hinausgehende und künftig womöglich entstehende Gefahrenquellen enthält der Vordruck jedoch keine Hilfestellung. Nach dem Inhalt der angefochtenen Verfügung ist der Vordruck zur Gefährdungsbeurteilung aber gerade nicht abschließend (s.o.).

Keinerlei Abgrenzung erfolgt schließlich hinsichtlich der Frage, wie der Pflichtenumfang des Klägers zu 2. von demjenigen der anderen Beauftragten abzugrenzen ist. Einziger Bezugspunkt hierfür ist die einleitende Formulierung, in der auf den jeweiligen Lehrstuhl Bezug genommen wird. Inwieweit aber für diesen Lehrstuhl eigenständige Betriebsanweisungen, arbeitsmedizinische Untersuchungen oder Einrichtungen erforderlich sind oder dies etwa im Rahmen der Fakultät oder der gesamten Universität erfolgen kann oder soll, bleibt völlig offen.

Dies gilt namentlich im Verhältnis und in Abgrenzung zur angestrebten Verantwortlichkeit des Dekans. In der an den Kläger zu 1. gerichteten Verfügung vom 8. April 2009, die der Beklagte nach seiner Ankündigung inhaltsgleich gegen den Kläger zu 3. als nunmehrigen Funktionsnachfolger im Amt des Dekans der Juristischen Fakultät zu erlassen beabsichtigt, soll der Dekan für gewisse Aufgaben (nur) zuständig sein, „soweit dies lehrstuhl und institutionsübergreifende Maßnahmen erfordert“. Wann dieses „Erfordernis“ vorliegt, bleibt unbestimmt.

Die Aufgabenübertragung in Gestalt der Verfügungen des Präsidenten der Universität A. vom 8. und 9. April 2009 ist daher in formaler Hinsicht zu unbestimmt und materiell unverhältnismäßig weit abgefasst.

5. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO und – hinsichtlich des Klägers zu 1. – auf § 161 Abs. 2 VwGO.

Max-Emanuel Geis ist Direktor der Forschungsstelle für Wissenschafts- und Hochschulrecht, Inhaber des Lehrstuhls für Deutsches und Bayerisches Staats- und Verwaltungsrecht, Institut für Deutsches, Europäisches und Internationales Öffentliches Recht an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen Nürnberg.

