

# Effektive Übertragung von Unternehmerpflichten im Arbeitsschutz und Umweltschutz

*Haftung steuern, Organisation entlasten – Grundlagen, Grenzen und praktische  
Ausgestaltung der Delegation*

Dr. Hartmut Frenzel

frenzel@dr-frenzel.com

6. Oktober 2026

## Kernaussage

Wirksam übertragen wird eine Unternehmerpflicht nach § 13 Abs. 2 ArbSchG nur mit fünf Bausteinen: schriftliche und bestimmte Beauftragung, echte Befugnisse – Zeit, Budget, Weisungsrecht –, dokumentiertes Einverständnis des Beauftragten, Haftungs-freistellung mit angemessener Anerkennung sowie institutionalisierte Überwachung. Was davon fehlt, fällt auf den Unternehmer zurück, denn Auswahl-, Ausstattungs- und Kontrollverantwortung sind unübertragbar; die Gerichte messen die Verantwortung danach, wer eine Pflicht tatsächlich wahrgenommen hat. Im OLG-Hamm-Verfahren traf der Regress deshalb die GmbH und ihren Geschäftsführer, nicht den förmlich bestellten Teamleiter (OLG Hamm I-7 U 41/20); das Amtsgericht Steinfurt wertete die unterbliebene Übertragung, die des Einverständnisses des Beauftragten bedurft hätte, als tragenden Schuldbaustein einer fahrlässigen Tötung. Die tragenden Argumente entfalten die Abschnitte 2 bis 9, die praktische Umsetzung der Abschnitt 10 mit dem Mustertext im Anhang.

## **Inhaltsverzeichnis**

|           |                                                                                           |           |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b>  | <b>Einführung: Delegation ist kein Freispruch</b>                                         | <b>3</b>  |
| <b>2</b>  | <b>Der rechtliche Rahmen: drei Ebenen der Verantwortung</b>                               | <b>4</b>  |
| <b>3</b>  | <b>Gegenstand und Grenzen der Übertragung</b>                                             | <b>6</b>  |
| <b>4</b>  | <b>Eigenverantwortliches Handeln als Kernkriterium</b>                                    | <b>7</b>  |
| <b>5</b>  | <b>Die straf- und ordnungsrechtliche Ebene</b>                                            | <b>8</b>  |
| <b>6</b>  | <b>Die zivilrechtliche Ebene: Regress der Unfallversicherung und Haftungsfreistellung</b> | <b>10</b> |
| <b>7</b>  | <b>Das Einverständnis des Beauftragten</b>                                                | <b>12</b> |
| <b>8</b>  | <b>Mitbestimmung des Betriebsrats</b>                                                     | <b>14</b> |
| <b>9</b>  | <b>Aufsichtsbehördliche Praxis: die GDA-Leitlinie</b>                                     | <b>15</b> |
| <b>10</b> | <b>Praktische Ausgestaltung: der Baukasten einer wirksamen Übertragung</b>                | <b>16</b> |
| <b>11</b> | <b>Fazit</b>                                                                              | <b>17</b> |
| <b>12</b> | <b>Hinweis</b>                                                                            | <b>18</b> |
|           | <b>Anhang: Mustertext</b>                                                                 | <b>19</b> |
|           | Übertragung von Unternehmerpflichten – Arbeitsschutz und Umweltschutz . . .               | 19        |
|           | Anhang zur Konkretisierung der Aufgaben . . . . .                                         | 33        |

## 1 Einführung: Delegation ist kein Freispruch

Kein Unternehmer kann die Pflichten, die ihm das Arbeits- und Umweltschutzrecht auferlegt, in einem Unternehmen von nennenswerter Größe vollständig selbst erfüllen. Er bedarf der Mithilfe anderer Personen, die diese Pflichten an seiner Stelle eigenverantwortlich erfüllen. Delegation ist deshalb Organisationsnotwendigkeit, aber kein Freispruch: Der Unternehmer bleibt verantwortlich für die Auswahl der von ihm beauftragten Person, für deren Organisation und Ausstattung sowie für die Kontrolle der Aufgabenerfüllung – das betont Häfeli in der Kommentierung der Vorschrift im BeckOK Arbeitsschutzrecht<sup>1</sup>. Wer diese Zusammenhänge missachtet, produziert persönliche Haftungsrisiken für alle Beteiligten, Konflikte zwischen den Führungsebenen und Angriffsflächen für die Aufsichtsbehörden.

Die Krux mit der Allzuständigkeit – das Haftungsrisiko für Geschäftsführer, Vorstände und Aufsichtsräte – liegt nicht in der Zuständigkeit, sondern in ihrer Fehldeutung: Allzuständigkeit heißt Organisationsverantwortung, nicht Selbstvornahme. Wer alles selbst steuern will, überfordert die eigene Leistungskapazität; wer alles wegzudelegieren versucht, bleibt für Auswahl und Kontrolle verantwortlich und verwandelt die Organisationspflicht in ein persönliches Haftungsrisiko, das sich das Unternehmen im Ernstfall nach § 111 SGB VII zurechnen lassen muss<sup>2</sup>. Der Bundesgerichtshof (Urteil vom 14.07.2021 – 6 StR 282/20) hat dies – zwar für die Vermögensbetreuungspflicht eines Oberbürgermeisters, der Sache nach aber allgemein – klargestellt: Delegiert ein Verantwortungsträger die Abwehr von Gefahren an Mitarbeiter, konkretisiert sich der Inhalt seiner eigenen Pflicht zu einer Organisationspflicht, die neben der ordnungsgemäßen Auswahl des Beauftragten bei Anhaltspunkten für Schäden dessen Kontrolle verlangt<sup>3</sup>. Der Aufsichtsrat schließlich ist nicht selbst Adressat der Arbeitgeberpflichten – § 13 Abs. 1 ArbSchG zählt ihn nicht zu den Verantwortlichen –, sondern als Überwachungsorgan der Geschäftsführung; auch er kann seiner Aufgabe nur gerecht werden, wenn die Verantwortungsverteilung im Unternehmen schriftlich fixiert und kontrollierbar ist<sup>4</sup>.

Die Praxis zeigt die Folgen unbefriedigender Lösungen: Im Fall des OLG Hamm (Hin-

---

1 Häfeli - BeckOK ArbSchR | ArbSchG § 13 Rn. 106-117.

2 § 111 SGB VII.

3 BGH 6 StR 282/20.

4 § 13 ArbSchG.

weisbeschluss vom 13.07.2021 – I-7 U 41/20) blieb der Schaden nach einem schweren Arbeitsunfall gerade nicht bei den formal Beauftragten hängen, sondern traf die GmbH und ihren Geschäftsführer<sup>5</sup>; das Amtsgericht Steinfurt (Urteil vom 26.01.2026 – 23 Ds 63/25 –) hat zuletzt nach einem tödlichen Arbeitsunfall die unterbliebene Übertragung der Arbeitgeberpflichten als tragenden Schuldbaustein gewertet und dabei das Einverständnis des Beauftragten ausdrücklich als Voraussetzung einer in Betracht kommenden Delegation benannt. Beide Verfahren illustrieren dieselbe Botschaft: Nicht die Delegation schafft Haftung, sondern ihre schlechte Ausgestaltung.

Der vorliegende Beitrag ordnet die Rechtslage auf den drei relevanten Ebenen – Verwaltungsrecht, Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht, Zivil- und Sozialversicherungsrecht – in das arbeits- und betriebsverfassungsrechtliche Umfeld ein und zeigt, wie eine wirksame, faire und praxistaugliche Übertragung ausgestaltet wird. Er beruht auf einem Mustertext, dessen erste Fassung 1996 entstand und der seither unter Beteiligung von Behördenvertretern, Anwälten, Führungskräften, Personalvertretern, Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit fortentwickelt wurde; der Mustertext ist im Anhang abgedruckt<sup>6</sup>.

## 2 Der rechtliche Rahmen: drei Ebenen der Verantwortung

Das Arbeitsschutzgesetz richtet sich in erster Linie an den Arbeitgeber: Nach § 3 Abs. 1 ArbSchG ist er verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen, sie auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen; § 3 Abs. 2 ArbSchG verlangt eine geeignete Organisation und die Bereitstellung der erforderlichen Mittel<sup>7</sup>. Wer neben dem Arbeitgeber für die Erfüllung dieser Pflichten verantwortlich ist, regelt § 13 Abs. 1 ArbSchG: der gesetzliche Vertreter, das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person, der vertretungsberechtigte Gesellschafter, Personen, die mit der Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind, im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben und Befugnisse, sowie die sonstigen nach Absatz 2 verpflichteten Personen<sup>8</sup>. Personen mit Leitungsstellung tragen die Verantwortung für die mit ihrer Stellung ohnehin verbundenen Pflichten kraft

---

5 OLG Hamm I-7 U 41/20.

6 Koch - Schaub ArbRFV-HdB | Kap. 1 Individualarbeitsrecht Rn. 412a-413a.

7 § 3 ArbSchG.

8 § 13 ArbSchG.

Amtes; die Beauftragung nach Absatz 2 kommt für Aufgaben in Betracht, die darüber hinausgehen.

§ 13 Abs. 2 Satz 1 ArbSchG eröffnet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, die Erfüllung dieser Aufgaben auf eine zuverlässige, fachkundige Person schriftlich zu übertragen, sofern diese ausdrücklich beauftragt wurde. Die Unfallverhütungsvorschriften schreiben diese Schriftform mit § 13 der DGUV Vorschrift 1, der § 13 Abs. 2 ArbSchG entspricht, ebenfalls vor.

Aus dieser Konstruktion ergibt sich die für die Praxis entscheidende Differenzierung zwischen drei Verantwortungsebenen. Verwaltungsrechtlich treten die Beauftragten als weitere Verantwortliche neben den Arbeitgeber (§ 13 Abs. 1 Nr. 5 ArbSchG) und werden selbst Adressaten behördlicher Anordnungen<sup>9</sup> – die Übertragung fügt Verantwortliche hinzu, ohne jemanden aus der Haftung zu entlassen. Straf- und ordnungsrechtlich verlagern § 14 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 StGB und § 9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 OWiG die Verantwortlichkeit für die übertragenen Pflichten auf den Beauftragten, wenn er sie selbständig wahrnimmt<sup>1011</sup>; für Auswahl, Ausstattung und Aufsicht haftet der Unternehmer aber weiter, und wer die erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen unterlässt, handelt über § 130 OWiG selbst ordnungswidrig<sup>12</sup>. Zivilrechtlich und sozialversicherungsrechtlich schließlich können die nach §§ 104 ff. SGB VII haftungsprivilegierten Personen bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit in Regress genommen werden, wobei das Unternehmen für das Verschulden seiner vertretungsberechtigten Organe einsteht; umgekehrt kann die Innenhaftung der Beschäftigten vertraglich beschränkt werden<sup>1314</sup>.

Diese drei Ebenen verlaufen getrennt und dürfen nicht miteinander verwechselt werden: Insbesondere die Frage, ob eine Übertragung öffentlich-rechtlich zulässig ist, ist etwas anderes als die arbeitsvertragliche Frage, ob ein Beschäftigter die Übernahme der mit der Delegation verbundenen Verantwortung gegen seinen Willen hinnehmen muss.

---

9 § 13 ArbSchG.

10 § 14 StGB.

11 § 9 OWiG.

12 § 130 OWiG.

13 § 110 SGB\_VII.

14 § 111 SGB\_VII.

### 3 Gegenstand und Grenzen der Übertragung

Übertragbar sind die konkreten Pflichten der Gefahrenvorsorge: die Durchführung und Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung, die Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, die Erstellung von Betriebsanweisungen und die nachweisliche Unterweisung der Beschäftigten, die Beschaffung, Prüfung und Bereitstellung der notwendigen Mittel einschließlich der persönlichen Schutzausrüstung, die Beseitigung festgestellter Mängel, die Führung von Prüfbüchern, die Einhaltung von Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten sowie der Umgang mit Beschäftigungsbeschränkungen und Vorsorgeangeboten<sup>15</sup>. Parallel gilt dies für die benachbarten Pflichten des Umweltrechts aus Abfall-, Wasser- und Immissionsschutzrecht, soweit die eigenen gesetzlichen Rollen der dortigen Beauftragten gewahrt bleiben<sup>16</sup>.

Nicht übertragbar ist demgegenüber die Leitungsverantwortung des Unternehmers mit drei Kernpflichten: erstens die Auswahl einer zuverlässigen und fachkundigen Person, zweitens deren Ausstattung mit den zur Aufgabenerfüllung erforderlichen Befugnissen, Mitteln und Ressourcen sowie drittens die Überwachung und Kontrolle der Aufgabenerfüllung – etwa durch Jahresberichte und stichprobenartige Kontrollen<sup>17</sup>. Das Maß der Verantwortung des Beauftragten ergibt sich dabei immer aus dem Umfang des ihm eingeräumten Weisungsrechts, wie Frenzel/Alenfelder in der Betrieblichen Prävention geschrieben haben.

Die personalen Voraussetzungen der Übertragung – Zuverlässigkeit und Fachkunde – konkretisieren die Unfallverhütungsvorschriften und die DGUV Regel 100-001, wie Häfeli im BeckOK Arbeitsschutzrecht erläutert<sup>18</sup>. Die Schriftform der Übertragung dient nicht zuletzt der Beweisfunktion: Sie dokumentiert, dass die Voraussetzungen der Übertragung vorlagen, und schützt den Beauftragten wie den Unternehmer, wenn Aufsichtsbehörde, Strafverfolgungsbehörde oder Sozialversicherungsträger nach der Verantwortungsverteilung fragen – eine Beweisfunktion, die Klindt im Kommentar von Kollmer/Klindt/Schucht hervorhebt<sup>19</sup>.

---

<sup>15</sup> § 3 ArbSchG.

<sup>16</sup> Häfeli - BeckOK ArbSchR | ArbSchG § 13 Rn. 106-117.

<sup>17</sup> Häfeli - BeckOK ArbSchR | ArbSchG § 13 Rn. 106-117.

<sup>18</sup> Häfeli - BeckOK ArbSchR | ArbSchG § 13 Rn. 21-21a.

<sup>19</sup> Klindt - Kollmer/Klindt/Schucht | ArbSchG § 13 Rn. 55-59.

Von der Verantwortungsübertragung abzugrenzen sind die Beratungs- und Unterstützungsrollen im Betrieb: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt wirken an der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes mit, ohne Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen zu tragen; ihre Einbindung in die Delegationslösung ist eine Frage der Kooperation, nicht der Übertragung von Verantwortung auf sie<sup>20</sup>. Für die sonstigen im Betrieb bestellten Beauftragten mit eigenen gesetzlichen Rollen gilt dasselbe; der Datenschutzbeauftragte etwa ist unionsrechtlich garantiert weisungsfrei und darf wegen seiner Aufgaben nicht benachteiligt werden.

## 4 Eigenverantwortliches Handeln als Kernkriterium

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 StGB und § 9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 OWiG erstreckt sich die Verantwortlichkeit des Unternehmers auf eine beauftragte Person, wenn die Zuwiderhandlung im Rahmen einer ihr übertragenen Aufgabe begangen wurde, die selbständig zu erfüllen der Beauftragte verpflichtet war; dabei schließt nach gefestigter Auffassung die Weisungsgebundenheit des Beauftragten die Annahme einer selbständigen Wahrnehmung nicht aus<sup>21,22</sup>. Für die praktische Prüfung folgt daraus: Die Übertragung muss dem Beauftragten die Möglichkeit geben, die Aufgaben eigenständig zu erfüllen, ohne dass er hierfür regelmäßig der Zustimmung des Vorgesetzten bedarf, wie Wiebauer in der Kommentierung im Landmann/Rohmer dargelegt hat<sup>23</sup> – wer bei jeder relevanten Entscheidung nach oben muss, handelt nicht eigenverantwortlich und befreit den Unternehmer nicht von der Pflichtenzurechnung.

Damit die Eigenverantwortlichkeit Tragfähigkeit entfaltet, muss die Delegation mit realen Befugnissen ausgestattet sein: ausreichende Zeit für die Wahrnehmung der Aufgaben, ein angemessenes Budget, Weisungsbefugnisse gegenüber den unterstellten Beschäftigten bis hin zur Stilllegung von Arbeitsmitteln bei Sicherheitsmängeln sowie die Befugnis, in Notfällen unverzüglich Gefahrenabwehrmaßnahmen anzuordnen<sup>24</sup>. Eine Übertragung auf dem

---

20 Koch - Schaub ArbRFV-HdB | Kap. 1 Individualarbeitsrecht Rn. 412a-413a.

21 § 14 StGB.

22 § 9 OWiG.

23 Wiebauer - Landmann/Rohmer GewO | ArbSchG § 13 Rn. 51-57.

24 Häfeli - BeckOK ArbSchR | ArbSchG § 13 Rn. 106-117.

Papier, der in der betrieblichen Realität weder Zeit noch Mittel noch Weisungsbefugnisse entsprechen, ist eine Scheinübertragung und trägt nicht.

Das OLG Hamm hat dies für einen geradezu lehrbuchartigen Fall bestätigt: Ein Dachdeckerunternehmen hatte den Arbeitsschutz pauschal auf sämtliche Gesellen als „Teamleiter“ verteilt. Nach dem Sturz eines 23-jährigen Gesellen durch einen ungesicherten Dachausschnitt mehr als sechs Meter tief ins offene Treppenhaus nahm die Berufsgenossenschaft den Regress in Höhe von rund 89.800 Euro auf; das Landgericht Münster verurteilte die GmbH und ihren Geschäftsführer und wies die Klage gegen den zum Teamleiter ernannten Gesellen rechtskräftig ab, dem sich das OLG Hamm in seinem Hinweisbeschluss vom 13. Juli 2021 anschloss. Das Teamleiter-Modell habe § 13 Abs. 2 ArbSchG gezielt umgangen und nur der pro forma-Erfüllung der formellen Vorgaben gedient; wenn mehrere gleichberechtigte Gesellen vor Ort seien, von denen keiner „den Hut auf“ hat, erhöhe dies nicht die Sicherheit, sondern schwäche sie; den Geschäftsführer treffe ein grobes Organisationsverschulden, das sich die GmbH über § 111 SGB VII zurechnen lassen müsse<sup>25</sup>. Zu beachten ist gleichwohl die Gegenseite der Bestimmtheitsrechtsprechung: Das BVerwG verlangt, dass die Beauftragung an Stellung und Funktion des Beauftragten angepasst ist, und wertet die identische Verwendung eines Einheitsmusters ohne definierte Schnittstellen als Indiz gegen die Bestimmtheit, während das VG Schleswig die Übernahme des DGUV-Musters gebilligt hat – eine Zusammenschau, die Häfeli im BeckOK Arbeitsschutzrecht gibt<sup>26</sup>. Der beiliegende Mustertext genügt den strengen Maßstäben nur, wenn er über den Konkretisierungsanhang individuell auf die konkrete Funktion, die Gefährdungslage und die Verantwortungsgrenzen zugeschnitten wird.

## 5 Die straf- und ordnungsrechtliche Ebene

Verstößt ein Delegationsmodell gegen Arbeitsschutzpflichten, drohen den handelnden Personen Ermittlungsverfahren wegen fahrlässiger Körperverletzung oder Tötung sowie Geldbußen wegen Ordnungswidrigkeiten. Die Zurechnung läuft primär über die Garantenstellung dessen, der die Pflicht tatsächlich verantwortet: Sie entsteht auf der Belastungsseite schon durch die tatsächliche Übernahme von Aufgaben und entfällt auf

---

<sup>25</sup> OLG Hamm I-7 U 41/20.

<sup>26</sup> Häfeli - BeckOK ArbSchR | ArbSchG § 13 Rn. 97, 98.

der Entlastungsseite nur durch eine wirksame Übertragung; bei Delikten mit besonderen persönlichen Merkmalen kommt die Zurechnung über § 14 StGB und § 9 OWiG hinzu, während die Haftung für fahrlässige Tötung oder Körperverletzung allein an die Garantenstellung anknüpft<sup>2728</sup>. Wer eine Pflicht auf einen Beauftragten überträgt, der sie selbständig wahrnimmt, überträgt damit die Eigenverantwortung für diese Pflicht – nicht aber die Aufsicht; wer die erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen unterlässt, macht sich über § 130 OWiG selbst ordnungswidrig<sup>29</sup>.

Damit ist die schriftliche, klar abgegrenzte Übertragung zugleich ein strafprozessuales Verteidigungsdokument. Das Amtsgericht Steinfurt hat in seinem Urteil vom 26. Januar 2026 – 23 Ds 63/25 – eine lehrbuchhafte Illustration geliefert: Ein Auszubildender stürzte 14 Meter tief in einen Aufzugsschacht und verstarb noch am Unfalltag. Die Verurteilungen beruhten auf unterschiedlichen Wegen: Der eine Angeklagte wurde für aktives Tun verurteilt, weil er den Auszubildenden ohne ausreichende Absicherung auf dem Bockgerüst neben dem Aufzugsschacht arbeiten ließ; auf ihn war nichts delegiert worden. Tragend war die Verantwortungsverteilung demgegenüber für den intern Arbeitsschutz Verantwortlichen: Eine Übertragung auf den nach seinen Befähigungen geeigneten Mitangeklagten war unterblieben und hätte insbesondere des Einverständnisses des Beauftragten bedurft; eine wirksame Übertragung hätte ihn zwar von seiner Garantenstellung befreit, nicht aber von Auswahl-, Aufsichts- und Kontrollpflichten entlastet, wie sie auch im OLG-Hamm-Verfahren beim Geschäftsführer verblieben<sup>30</sup>. Das rechtskräftige Urteil bestätigt, was die systematischen Regeln bereits verlangen: Nicht die gelebte Praxis der Zusammenarbeit schützt im Ernstfall, sondern die wirksame, nachweisbare Verantwortungsübertragung<sup>3132</sup>.

Für den Unternehmer folgt daraus doppelt Vorsicht: Unterlässt er die Delegation, haftet er selbst; delegiert er schlecht, haftet er über seine Auswahl- und Kontrollverantwortung. Auch eine Weiterdelegation durch den Beauftragten entlässt ihn nicht aus seiner Verantwortung: Sie ist zulässig, wenn der Delegationsempfänger zuverlässig und fachkundig

---

27 § 14 StGB.

28 § 9 OWiG.

29 § 130 OWiG.

30 OLG Hamm I-7 U 41/20.

31 Klindt - Kollmer/Klindt/Schucht | ArbSchG § 13 Rn. 55-59.

32 Häfeli - BeckOK ArbSchR | ArbSchG § 13 Rn. 106-117.

ist sowie über die erforderlichen Befugnisse und Mittel verfügt; die Kontrollpflicht der Umsetzung verbleibt beim Erstbeauftragten<sup>3334</sup>.

## 6 Die zivilrechtliche Ebene: Regress der Unfallversicherung und Haftungsfreistellung

Haben Personen, deren Haftung nach den §§ 104 bis 107 SGB VII beschränkt ist, den Versicherungsfall vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt, haften sie den Sozialversicherungsträgern für die entstandenen Aufwendungen, jedoch nur bis zur Höhe des zivilrechtlichen Schadensersatzanspruchs (§ 110 Abs. 1 Satz 1 SGB VII)<sup>35</sup>; ist der Schädiger Organ eines Unternehmens in der Rechtsform einer juristischen Person, haftet daneben das Unternehmen (§ 111 SGB VII)<sup>36</sup>. Ob und in welchem Umfang der Träger den Rückgriff ausübt, steht in seinem Ermessen; er kann nach billigem Ermessen ganz oder teilweise verzichten (§ 110 Abs. 2 SGB VII)<sup>37</sup>. Zu bedenken ist dabei, dass der Regress nicht an die Schriftform der Übertragung geknüpft ist: Entscheidend ist, wer die verletzte Pflicht tatsächlich zu verantworten hatte<sup>38</sup> – im OLG-Hamm-Verfahren blieb die Klage gegen den förmlich bestellten Teamleiter gerade erfolglos, während die tatsächliche Verantwortung GmbH und Geschäftsführer traf<sup>39</sup>.

Wann die Schwelle zur groben Fahrlässigkeit erreicht ist, illustriert der Bundesgerichtshof in seiner Entscheidung vom 21.07.2020 – VI ZR 369/19 –: Der Sturz eines Malers von einer nur 50 Zentimeter hohen, ungesicherten Treppenstufe begründete den Regress nicht, weil die Absturzsicherung eines freiliegenden Treppenlaufs erst bei einer an der Absturzkante zu messenden Absturzhöhe von mehr als einem Meter erforderlich ist; grobe Fahrlässigkeit lasse sich ohnehin nicht allein mit der Verletzung von Unfallverhütungsvorschriften begründen, sondern verlange eine objektiv schwere und subjektiv schlechthin

---

33 Häfeli - BeckOK ArbSchR | ArbSchG § 13 Rn. 106-117.

34 Koch - Schaub ArbRFV-HdB | Kap. 1 Individualarbeitsrecht Rn. 412a-413a.

35 § 110 SGB\_VII.

36 § 111 SGB\_VII.

37 § 110 SGB\_VII.

38 § 110 SGB\_VII.

39 OLG Hamm I-7 U 41/20.

unentschuld bare Pflichtverletzung, die das Maß des § 276 Abs. 2 BGB erheblich überschreitet<sup>40</sup>. Für die Praxis der Delegation ist das eine zweigeteilte Botschaft: Der Regress bleibt die Ausnahme – wer aber elementare Sicherungspflichten, wie im Verfahren vor dem OLG Hamm, völlig unbeachtet lässt, erreicht diese Schwelle sehr wohl<sup>41</sup>.

Dem korrespondiert die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers: Eine gesetzliche Freistellungspflicht zugunsten seiner Beauftragten sieht das SGB VII nicht vor; § 111 SGB VII ordnet stattdessen die Haftung des Unternehmens an<sup>42</sup>. Umso wichtiger ist die vertragliche Zusage, die der Mustertext umsetzt: eine ausdrückliche Haftungsfreistellungsklausel, nach der die Wahrnehmung der übertragenen Unternehmerpflichten eine betriebliche Tätigkeit ist und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Innenverhältnis bei Dritthaftungen freistellt – Haftung nur bei unstreitig oder rechtskräftig festgestelltem vorsätzlichem Verhalten, im Übrigen eine Differenzierung nach dem Grad der Fahrlässigkeit, die leichte Fahrlässigkeit ausnimmt und auf höchstens ein Monatsgehalt begrenzt<sup>43</sup>.

Arbeitsrechtlich ist eine solche Regelung zulasten des Arbeitnehmers nicht möglich, wohl aber zugunsten des Arbeitnehmers; § 619a BGB steht einer vertraglichen Verbesserung nicht entgegen. Die Rechtsprechung des BAG zur beschränkten Arbeitnehmerhaftung (Urteil vom 14.10.2010 – 8 AZR 418/09) liefert hierfür gerade ein Argument: Nach ihr existiert keine feste, summenmäßig beschränkte Haftungsobergrenze – ihre Festlegung wäre dem Gesetzgeber vorbehalten –, und selbst bei „größter“ Fahrlässigkeit sind Haftungserleichterungen nicht grundsätzlich ausgeschlossen; in dem zugrunde liegenden Fall löste eine Reinigungskraft durch Betätigung des falschen Schaltknopfes eine kostspielige Notabschaltung eines Kernspintomographen aus und sollte – bei einem Schaden, der allein am Gerät fast das Zehnfache ihres Jahresgehalts betrug – nur mit einem Bruttojahresgehalt haften<sup>44</sup>. Diese Rechtsprechung richtet sich gegen richterliche Rechtsfortbildung, nicht gegen die Vertragsparteien: Starre Obergrenzen darf kein Gericht festlegen, sehr wohl aber können die Parteien einer Individualvereinbarung zugunsten des Verpflichteten vereinbaren. Wird der Beauftragte durch Zeit, Mehraufwand und Haftungsrisiken zusätzlich belastet, empfiehlt sich eine angemessene finanzielle Anerkennung, die dem

---

40 BGH VI ZR 369/19.

41 OLG Hamm I-7 U 41/20.

42 § 111 SGB VII.

43 Koch - Schaub ArbRFV-HdB | Kap. 1 Individualarbeitsrecht Rn. 412a-413a.

44 BAG 8 AZR 418/09.

Verhältnis von Leistung und Gegenleistung entspricht<sup>45</sup>.

## 7 Das Einverständnis des Beauftragten

Die arbeitsrechtlich umstrittenste Frage ist, ob der Arbeitgeber die Übertragung einseitig – etwa über das Direktionsrecht nach § 106 GewO – anordnen kann, oder ob er das Einverständnis des Beschäftigten benötigt; die Grenze des Direktionsrechts liegt dort, wo die Anweisung dem Arbeitnehmer zusätzliche Pflichten über den vertraglich vereinbarten Rahmen hinaus auferlegt.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat diese Grenze für die Delegation gezogen und in seinem Urteil vom 17. November 2017 – 2 Sa 867/17 – mit amtlichem Leitsatz festgehalten, dass der Arbeitgeber nach § 13 Abs. 2 ArbSchG eine zuverlässige und fachkundige Person nicht ohne deren Einverständnis damit beauftragen kann, ihm obliegende Aufgaben in eigener Verantwortung wahrzunehmen; das Gericht stützt das Zustimmungserfordernis auf die Unterzeichnung der Beauftragung nach § 13 Satz 2 DGUV Vorschrift 1 sowie auf §§ 106 GewO und 315 BGB<sup>46</sup>. Die Kommentarliteratur folgt dieser Linie – Häfeli im BeckOK Arbeitsschutzrecht ebenso wie Schaub/Linck im Arbeitsrechts-Handbuch<sup>47,48</sup>; das Amtsgericht Steinfurt hat sich ihr in dem oben dargestellten Verfahren angeschlossen und stützt sich insoweit wörtlich auf die Kommentarliteratur – es führt damit die bestehende Linie fort, statt sie unabhängig zu bestätigen. In der Praxisliteratur der Unfallversicherungsträger wird das Zustimmungserfordernis demgegenüber begrenzt: Zustimmung sei nur erforderlich, wenn der Rahmen des Arbeitsvertrags überschritten wird (so ausdrücklich DGUV Regel 100-001 Nr. 2.12)<sup>49</sup>. Lützel, der die Praxislinie der Unfallversicherungsträger aufbereitet, hatte im ARP 2025 geschrieben und dabei eine praktisch bedeutsame Differenzierung herausgearbeitet: Ergibt sich bereits aus dem Arbeitsvertrag, dass die Position eines Betriebsleiters im Sinne des § 13 Abs. 1 Nr. 4 ArbSchG übernommen wurde, soll keine gesonderte, von beiden Seiten zu unterzeichnende Vereinbarung erforderlich sein – Kenntnisnahme genügt; wo hingegen eine vertragliche

---

45 Koch - Schaub ArbRFV-HdB | Kap. 1 Individualarbeitsrecht Rn. 412a-413a.

46 LAG Berlin-Brandenburg 2 Sa 867/17.

47 Häfeli - BeckOK ArbSchR | ArbSchG § 13 Rn. 100-101.

48 Vogelsang - Schaub ArbR-HdB | § 154. Betriebs- oder Gefahrenschutz Rn. 14.

49 Häfeli - BeckOK ArbSchR | ArbSchG § 13 Rn. 21-21a.

Verpflichtung fehlt, bedarf es ausdrücklich des Einverständnisses, also der Gegenzeichnung des Beauftragten<sup>50</sup>.

Die Gegenposition ist pointiert ausgearbeitet: Wilrich, ihr schärfster Wortführer, hatte im ARP 2025 geschrieben: Das Zustimmungserfordernis sei eine unzutreffende Lesung des § 13 Abs. 2 ArbSchG – die Vorschrift fordere die Schriftform nur für den Arbeitgeber, ob der Arbeitnehmer zustimmen müsse, richte sich allein nach dem Arbeitsvertrag und dem Direktionsrecht aus § 106 GewO, und die Gegenzeichnung sei mindestens ebenso gut als bloße Quittierung zu deuten<sup>51</sup>. Auch Wiebauer verneint in der Kommentierung im Landmann/Rohmer ein Formerfordernis der Gegenzeichnung unter dem ArbSchG, soweit die Delegation arbeitsvertraglich gedeckt ist<sup>52</sup>; Roloff, der die Vorschrift im Erfurter Kommentar bearbeitet, hält die Beauftragung für deklaratorisch und keines Einverständnisses bedürftig<sup>53</sup>. Das Bundessozialgericht schließlich hatte schon 1974 – in einem Verfahren über den Sicherheitsbeauftragten (Urteil vom 28.05.1974 – 2 RU 79/72) – entschieden, dass eine Übernahmepflicht weder kraft Gesetzes besteht noch durch einseitigen Akt begründet werden kann; der Unternehmer müsse die bestehenden Arbeitsverträge durch sein Direktionsrecht „inhaltlich voll ausschöpfen“<sup>54</sup>.

Die Gegenposition überzeugt indes nicht in allen Punkten. Erstens übersieht die deklaratorische Lesung, dass die Übertragung von Unternehmerpflichten mehr ist als die Zuweisung einer Tätigkeit: Sie begründet eine erweiterte Garantenstellung und erweitert den Kreis der Pflichten, deren Verletzung das persönliche Regressrisiko nach § 110 SGB VII auslösen kann – eine solche Mehrbelastung über den vertraglich geschuldeten Rahmen hinaus ist nach § 106 GewO gerade nicht mehr einseitig anordnungsfähig. Zweitens trägt die Deutung der Unterzeichnung als bloße Quittierung dem Normzweck des § 13 Satz 2 DGUV Vorschrift 1 nicht Rechnung: Die Beauftragung muss den Verantwortungsbereich und die Befugnisse festlegen und vom Beauftragten unterzeichnet werden – die Unterschrift unter eine Pflichtenübernahme setzt voraus, dass er sie kennt und sich zu eigen macht. Drittens widerspricht die einseitige Anordnung dem Eigenverantwortlichkeitskriterium selbst: Eine Verantwortung, die der Beauftragte nicht übernehmen will, trägt er in der Realität nicht – im OLG-Hamm-Verfahren war die formale „Teamleiter“-Bestellung deshalb am Ende

---

<sup>50</sup> Lützeler, ARP 2025, 17.

<sup>51</sup> Wilrich, ARP 2025, 72.

<sup>52</sup> Wiebauer - Landmann/Rohmer GewO | ArbSchG § 13 Rn. 58-67.

<sup>53</sup> Roloff - ErfK | ArbSchG § 13 Rn. 1, 2.

<sup>54</sup> BSG 2 RU 79/72.

für niemanden ein Entlastungsgrund<sup>55</sup>. Denn die Unterschrift des Verpflichteten ist die notwendige Dokumentation der Übernahme, nicht schon ihr Beweis: Die unterschriebenen Teamleiter-Stellenbeschreibungen galten dem OLG Hamm gerade als pro forma-Erfüllung der formellen Vorgaben, weil es an echter Auswahl und benannten Befugnissen fehlte<sup>56</sup>. Wirksam wird die Unterschrift erst im Verbund mit echter Auswahl und eindeutig zugewiesenen Befugnissen – dem Baukasten einer wirksamen Übertragung.

Für die Praxis lässt sich der Streit denn auch entschlacken: Ob man das Zustimmungserfordernis dogmatisch aus dem Arbeitsvertrag, aus § 13 Satz 2 DGUV Vorschrift 1 oder aus der Billigkeit des § 106 GewO ableitet, ist für das Ergebnis zweitrangig. Eine Übertragung, die der Beauftragte nicht will, ist ohnehin zum Scheitern verurteilt, weil die Eigenverantwortlichkeit des Handelns<sup>57</sup> nicht gegen den Willen des Verantwortlichen erzeugt werden kann. Der Mustertext verzichtet deshalb nicht zufällig auf eine bloße Anordnung: Er sieht die Unterschrift des Verpflichteten, das ausdrückliche Einverständnis und eine gerechte Gegenleistung vor<sup>58</sup>. Damit ist die Delegation arbeitsrechtlich tragfähig, ordnungs- und strafrechtlich entlastend und sozialstaatlich ausgewogen.

## 8 Mitbestimmung des Betriebsrats

Die Übertragung von Unternehmerpflichten ist keine rein private, arbeitsvertragliche Angelegenheit zwischen Arbeitgeber und Beauftragtem. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber diese aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat und ihm bei der Gestaltung Handlungsspielräume verbleiben.

Die Rechtsprechung hat dies für die typische Fallgestaltung bestätigt: Nach dem LAG Hamburg (1 TaBV 5/12) ist die Übertragung von Unternehmerpflichten auf eine Arbeitnehmergruppe – dort die Meister – nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig, weil die öffentlich-rechtliche Rahmenvorschrift (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG) Handlungsspielräume eröffnet; das Bundesarbeitsgericht (Beschluss vom 18.03.2014 – 1 ABR 73/12)

---

<sup>55</sup> OLG Hamm I-7 U 41/20.

<sup>56</sup> OLG Hamm I-7 U 41/20.

<sup>57</sup> Wiebauer - Landmann/Rohmer GewO | ArbSchG § 13 Rn. 51-57.

<sup>58</sup> Koch - Schaub ArbRFV-HdB | Kap. 1 Individualarbeitsrecht Rn. 412a-413a.

präzisierte die Abgrenzung: Die generelle Übertragung auf eine Arbeitnehmergruppe ist eine mitbestimmungspflichtige Organisationsmaßnahme, personelle Einzelmaßnahmen bleiben mitbestimmungsfrei<sup>59</sup>.

Roloff im Erfurter Kommentar vertritt unverändert die Auffassung, dass der Betriebsrat bei der Beauftragung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG kein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat<sup>60</sup>; der Dissens lässt sich zugleich als abgestufte Abgrenzung lesen: Die Beauftragung einer einzelnen Person bleibt danach mitbestimmungsfrei, die flächige Schaffung einer Arbeitsschutzorganisation unterliegt der Mitbestimmung. Die Beteiligung des Betriebsrats legitimiert den Prozess und erhöht die Akzeptanz der Beauftragten.

Für die Praxis bedeutet das: Vor der flächigen Übertragung auf eine Gruppe von Führungskräften ist der Betriebsrat zu beteiligen; die im Mustertext vorgesehene bloße Kenntnisnahme des Betriebsrats oder Personalrats eignet sich als formularmäßige Unterschriftenzeile für die Urkunde, ersetzt aber nicht die vorherige Mitbestimmung<sup>61</sup>.

## 9 Aufsichtsbehördliche Praxis: die GDA-Leitlinie

Wie Aufsichtsbehörden und Unfallversicherungsträger die Arbeitsschutzorganisation beurteilen, ist in der „Leitlinie Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie zusammengefasst (Stand: 5. Dezember 2025). Sie definiert sieben Elemente des Mindestprüfumfangs für Beratung und Überwachung, an deren erster Stelle die „Verantwortung und Aufgabenübertragung“ steht; weitere Elemente betreffen die Organisationspflichten aus dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), die Unterweisung, die arbeitsmedizinische Vorsorge, die Erste Hilfe und sonstige Notfallmaßnahmen, die Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber sowie zeitlich befristete Beschäftigungen.

Bemerkenswert für die Praxis sind die zwingenden „Rot-Kriterien“ in den Bewertungstabellen: Die Beurteilung eines Elements springt auf Rot, wenn die Beauftragung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG nicht schriftlich erfolgt ist oder die Überwachung der übertragenen

---

<sup>59</sup> BAG 1 ABR 73/12.

<sup>60</sup> Roloff - ErfK | ArbSchG § 13 Rn. 1, 2.

<sup>61</sup> Koch - Schaub ArbRFV-HdB | Kap. 1 Individualarbeitsrecht Rn. 412a-413a.

Aufgaben und die Kontrolle der Aufgabenerledigung nicht erkennbar sind. Das entspricht exakt den Rechtsprechungslinien der Gerichte<sup>62</sup>: Fehlende Schriftlichkeit und fehlende Kontrollierbarkeit sind die beiden schwersten denkbaren Organisationsmängel – wer die eigene Delegationspraxis an der Leitlinie misst, minimiert zugleich die haftungsrechtlichen Risiken der dargestellten Verfahren.

## 10 Praktische Ausgestaltung: der Baukasten einer wirksamen Übertragung

Aus den dargestellten Rechtsquellen und der Rechtsprechung lässt sich ein Baukasten ableiten, dessen Elemente der seit 1996 fortentwickelte Mustertext umsetzt<sup>63</sup>. Erstens: die klare schriftliche Beauftragung mit vollständiger Bezeichnung der Aufgaben – angefangen bei der Anwendung und Kontrolle der gesetzlichen Vorgaben, über die Gefährdungsbeurteilung, die Betriebsanweisungen und Unterweisungen, die Beschaffung und Prüfung der Mittel, die Beseitigung von Mängeln und die Führung von Prüfbüchern bis hin zum Verhalten bei Unfällen und bei benachbarten Verantwortungsbereichen<sup>64</sup>. Zweitens: die Ausstattung mit echten Befugnissen – Weisungsbefugnis gegenüber den unterstellten Beschäftigten, Budget in angemessener Größenordnung und das Recht auf sofortige Gefahrenabwehr unabhängig von finanziellen Kompetenzen<sup>65</sup>. Drittens: die Sicherstellung der Ressourcen, insbesondere ausreichende Zeitanteile, Zugänge zu den relevanten Systemen und Unterlagen sowie die Unterstützung durch Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt und Personalabteilung<sup>67</sup>.

Viertens muss die Fortbildungspflicht des Beauftragten verankert werden, einschließlich der Übernahme der Fortbildungskosten durch den Arbeitgeber<sup>68</sup>. Fünftens sind die Vertretungsregelung und die sach- und fachgerechte Weiterdelegation zu regeln, wobei die

---

62 OLG Hamm I-7 U 41/20.

63 Koch - Schaub ArbRFV-HdB | Kap. 1 Individualarbeitsrecht Rn. 412a-413a.

64 § 3 ArbSchG.

65 Häfeli - BeckOK ArbSchR | ArbSchG § 13 Rn. 106-117.

66 OLG Hamm I-7 U 41/20.

67 Koch - Schaub ArbRFV-HdB | Kap. 1 Individualarbeitsrecht Rn. 412a-413a.

68 Koch - Schaub ArbRFV-HdB | Kap. 1 Individualarbeitsrecht Rn. 412a-413a.

regelmäßige Kontrollpflicht der Umsetzung beim Beauftragten verbleibt<sup>6970</sup>. Sechstens – das zentrale Anliegen der neueren Rechtsprechung – muss die Überwachung institutionalisiert werden: durch regelmäßige Berichte des Beauftragten, jährliche Überprüfungen der Aufgabenverteilung und der Wirksamkeit der Maßnahmen sowie durch dokumentierte Audits<sup>7172</sup>. Siebtens ist die Urkunde durch eine Haftungsfreistellung und eine finanzielle Anerkennung abzurunden, die den Umfang der übernommenen Verantwortung widerspiegelt<sup>7374</sup>.

Nicht zu vergessen sind drei Randbedingungen: Die Übertragung sollte – jedenfalls bei über den Arbeitsvertrag hinausgehenden Pflichten – nur mit dem ausdrücklichen Einverständnis des Beauftragten erfolgen<sup>7576</sup>; der Beauftragte sollte den Text „von oben“ – von der obersten Leitungsebene – erhalten und die Haftungsfreistellung sollte von der obersten Leitungsebene unterzeichnet werden<sup>77</sup>; bei der Übertragung auf eine Gruppe von Führungskräften ist der Betriebsrat vorher zu beteiligen<sup>78</sup>.

## 11 Fazit

Die Übertragung von Unternehmerpflichten ist ein notwendiges und zugleich riskantes Instrument: notwendig, weil ein Unternehmer der Arbeitsteilung moderner Betriebe nicht entrinnen kann; riskant, weil ihre schlechte Ausgestaltung allen Beteiligten schadet – dem Unternehmer, der seine Auswahl- und Kontrollverantwortung nicht loswird, dem Beauftragten, der ohne Befugnisse und ohne Freistellung der Regressgefahr ausgesetzt sein kann, und den Beschäftigten, deren Sicherheit von der Ernsthaftigkeit der Organisation abhängt. Die Rechtsprechung der letzten Jahre – vom OLG Hamm über den BGH bis zum Amtsgericht Steinfurt<sup>7980</sup> – zeichnet ein nüchternes, aber stimmiges Bild: Der

69 Häfeli - BeckOK ArbSchR | ArbSchG § 13 Rn. 106-117.

70 Koch - Schaub ArbRFV-HdB | Kap. 1 Individualarbeitsrecht Rn. 412a-413a.

71 Häfeli - BeckOK ArbSchR | ArbSchG § 13 Rn. 106-117.

72 Koch - Schaub ArbRFV-HdB | Kap. 1 Individualarbeitsrecht Rn. 412a-413a.

73 § 111 SGB VII.

74 Koch - Schaub ArbRFV-HdB | Kap. 1 Individualarbeitsrecht Rn. 412a-413a.

75 LAG Berlin-Brandenburg 2 Sa 867/17.

76 Häfeli - BeckOK ArbSchR | ArbSchG § 13 Rn. 100-101.

77 Koch - Schaub ArbRFV-HdB | Kap. 1 Individualarbeitsrecht Rn. 412a-413a.

78 BAG 1 ABR 73/12.

79 OLG Hamm I-7 U 41/20.

80 BGH VI ZR 369/19.

Regress bleibt die Ausnahme, die strafrechtliche Verantwortung folgt der tatsächlichen Verantwortungsverteilung – und beides setzt eine nachweisbare, schriftliche, mit realen Befugnissen ausgestattete und kontrollierte Delegation voraus. Die in diesem Beitrag diskutierten Gegenpositionen richten sich vor allem gegen die dogmatische Herleitung des Zustimmungserfordernisses und erfassen daneben Einzelfragen der Mitbestimmung und der Bestimmtheit der Beauftragung, nicht aber die praktische Empfehlung, Beauftragung, Einverständnis und Unterschrift in einer Urkunde zu bündeln. Wer diese Vorgaben mit einem erprobten Mustertext, dem Einverständnis des Beauftragten, einer gerechten Anerkennung und einer institutionalisierten Überwachung umsetzt, steuert die Haftung und entlastet zugleich die Organisation – und schöpft damit die Gestaltungsspielräume aus, die das Recht dem verantwortungsvollen Unternehmer eröffnet.

Danksagung: Der Mustertext wurde seit 1996 unter Beteiligung von Behördenvertretern, Anwälten, Führungskräften, Personalvertretern, Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit fortentwickelt; allen, die dazu beigetragen haben, sei gedankt.

## 12 Hinweis

Dieser Beitrag bietet eine allgemeine Orientierung. Die rechtssichere Gestaltung einer Pflichtenübertragung verlangt stets die Prüfung der konkreten Betriebsorganisation, der Risiken, der arbeitsvertraglichen Grundlagen und der einschlägigen Spezialregelungen.

Irrtümer und Änderungen vorbehalten.

## Anhang: Mustertext

Der nachstehende Mustertext (erste Fassung 1996, seither fortentwickelt) wird in einer überarbeiteten Fassung abgedruckt. Hinweise zur Nutzung: Bei Nutzung des Mustertexts ist stets die Quelle anzugeben (Dr. Hartmut Frenzel). Der Text darf genutzt und bei Bedarf angepasst werden; jegliche kommerzielle Nutzung, insbesondere die Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Bereitstellung in Online- oder Printmedien ohne die ausdrückliche Zustimmung des Urhebers, ist untersagt. Der Mustertext dient lediglich als unverbindlicher Vorschlag und muss individuell an die spezifischen Gegebenheiten des jeweiligen Einzelfalls angepasst werden. Der Urheber übernimmt keine Haftung für Schäden, die aus der Nutzung dieses Mustertexts entstehen können.

### Übertragung von Unternehmerpflichten – Arbeitsschutz und Umweltschutz

Relevante Rechtsnormen, u. a.: Bürgerliches Gesetzbuch, Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), DGUV Vorschrift 1, Ordnungswidrigkeitengesetz, Sozialgesetzbuch VII, Strafgesetzbuch

Hiermit übertrage ich, Vorname Nachname (Delegierender), für den Betrieb / den Bereich / die Abteilung, die dem Unternehmer hinsichtlich des Arbeitsschutzes (Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren) und des Umweltschutzes obliegenden Pflichten ab dem XX. XX. 20XX an Vorname Nachname.

Vorname Nachname: Angaben zur Dauer der Betriebszugehörigkeit, Berufsbezeichnung und Qualifikation

#### I. Aufgaben (Rangfolge ohne Wertung)

Vorname Nachname hat im Rahmen seiner betrieblichen und finanziellen Kompetenzen in eigener Verantwortung insbesondere dafür Sorge zu tragen, dass

- die gesetzlichen Vorgaben (Arbeitsschutzrecht, Abfallrecht, Wasserrecht, Immissionsschutzrecht ...) und betrieblichen Regelungen angewendet werden. Die Einhaltung ist regelmäßig stichprobenartig zu kontrollieren. Die Kontrollhäufigkeit richtet sich nach der Gefährdung:

- Hochgefährliche Tätigkeiten (z. B. Umgang mit Gefahrstoffen, Arbeiten an elektrischen Anlagen): Wöchentliche Kontrolle
  - Mittelgefährliche Tätigkeiten (z. B. Nutzung von Maschinen, Arbeiten in Höhe): Monatliche Kontrolle
  - Geringfügig gefährliche Tätigkeiten (z. B. Büroarbeit, leichte Montage): Quartalsweise Kontrolle
- Die Kontrollen sind zu dokumentieren.
- die Gefährdungsbeurteilungen unter Beteiligung der betroffenen Beschäftigten sowie die Beurteilung von Umweltrisiken durchgeführt, dokumentiert und regelmäßig fortgeschrieben und Maßnahmen zur Minimierung festgelegt werden. Gegebenenfalls bestehen Anzeigepflichten, über die der Vorgesetzte/die Betriebsleitung unverzüglich zu informieren ist. Die Wirksamkeit der Umsetzung von Schutzmaßnahmen ist zu prüfen. Die Gefährdungsbeurteilungen sind mindestens jährlich zu überprüfen und bei Änderungen der Arbeitsbedingungen unverzüglich anzupassen.
- für den Verantwortungsbereich Betriebsanweisungen (beispielsweise für Maschinen, Gefahrstoffe, AwSV-Anlagen) erstellt, die Beschäftigten hierin vor Arbeitsaufnahme und danach mindestens jährlich nachweislich unterwiesen werden und deren Anwendung sowie Umsetzung anlassbezogen und regelmäßig kontrolliert wird. Die Unterweisungen sind schriftlich zu dokumentieren.
- notwendige Mittel (z. B. Arbeitsmittel; Erste-Hilfe-Mittel; persönliche Schutzausrüstung; Mittel zum Schutz von Boden, Luft und Wasser) beschafft und zur Verfügung gestellt, dazugehörige Unterlagen in deutscher Sprache (z. B. CE-Dokumentation, Betriebsanleitungen, Zulassungsbescheide) vorgehalten, die Mittel regelmäßig nachweislich fachkundig überprüft und diese entsprechend den Weisungen von den Beschäftigten verwendet werden. Die Überprüfungen sind zu dokumentieren.
- festgestellte Mängel unverzüglich beseitigt oder entsprechende Informationen zur Einleitung von Maßnahmen zu deren Beseitigung unverzüglich weitergegeben werden. Bei Mängeln, die eine unmittelbare Gefahr für Leib und Leben oder die Umwelt darstellen, sind sofortige Maßnahmen zur Gefahrenabwehr zu ergreifen.

- Prüfbücher für prüfpflichtige Anlagen/Betriebsmittel geführt werden. Die Prüfbücher sind mindestens fünf Jahre aufzubewahren.
- ein Lärm-/Vibrationskataster erstellt sowie regelmäßig aktualisiert wird. Die Aktualisierung erfolgt bei Änderungen der Arbeitsbedingungen oder alle drei Jahre.
- Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten eingehalten werden. Die Einhaltung ist stichprobenartig zu kontrollieren und zu dokumentieren.
- die Vorschriften zur Ladungssicherung/zum Gefahrgut eingehalten werden. Die Einhaltung ist vor jedem Transportbeginn zu prüfen.
- Beschäftigungsbeschränkungen eingehalten werden. Die Einhaltung ist regelmäßig zu überprüfen.
- regelmäßig auf die Möglichkeiten der Wunsch- und Angebotsvorsorge hingewiesen und die Pflichtvorsorge fristgerecht (vor Aufnahme der Tätigkeit, danach in regelmäßigen Abständen und vor dem Ausscheiden aus dem Unternehmen) durchgeführt wird.
- bei Zweifeln an der gesundheitlichen Eignung einzelner Beschäftigter Eignungsuntersuchungen veranlasst werden.
- Sicherheitsbeauftragte gemäß SGB VII bestellt und ausgebildet sind sowie fortgebildet werden. Die Bestellung ist schriftlich zu dokumentieren.
- eine wirksame Erste Hilfe sichergestellt wird, Ersthelfer bestellt sind und für eine regelmäßige Aus- und Fortbildung der Ersthelfer gesorgt wird. Die Anzahl der Ersthelfer richtet sich nach der Anzahl der anwesenden Beschäftigten und der Gefährdung.
- Brandschutzhelfer bestellt sind und für eine regelmäßige Aus- und Fortbildung der Brandschutzhelfer gesorgt wird. Die Anzahl der Brandschutzhelfer richtet sich nach der Betriebsgröße und der Gefährdung.
- Räumungshelfer/Evakuierungshelfer bestellt sind und für eine regelmäßige Aus- und Fortbildung der Räumungshelfer/Evakuierungshelfer gesorgt wird.

- Informationen zu Unfällen oder Umweltereignissen sofort an die festgelegten Stellen im Unternehmen gemeldet werden. Die Meldung hat innerhalb von 24 Stunden zu erfolgen.
- sich Beschäftigte nicht durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Bei Verdacht ist der Vorgesetzte unverzüglich zu informieren.
- Mobbing oder Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität unterbunden werden. Beschwerden sind ernst zu nehmen und zeitnah zu bearbeiten.
- der von ihm/ihr beauftragte Verantwortliche der Fremdfirma nachweislich am Arbeitsplatz eingewiesen wird, die gegenseitigen Gefährdungen ermittelt und Sicherheitsmaßnahmen festgelegt und dokumentiert, die Maßnahmen kontrolliert und die Leistungen abgenommen werden (siehe u. a. DGUV Information 215-830).
- für eine klare Abgrenzung der Verantwortlichkeiten zu benachbarten Verantwortungsbereichen gesorgt wird. Schnittstellen werden schriftlich dokumentiert und regelmäßig (z. B. jährlich) überprüft. Bei Unklarheiten über die Abgrenzung der Verantwortungsbereiche ist die übergeordnete Führungskraft unverzüglich einzuschalten; Arbeitsunterbrechungen und Stilllegungen zur Gefahrenabwehr sind stets ohne Rückfrage zulässig.
- für eine regelmäßige Information der Beschäftigten über Arbeitsschutzthemen (z. B. durch Teammeetings, Aushänge, Intranet) gesorgt wird. Beschwerden und Anregungen zum Arbeitsschutz werden ernst genommen und zeitnah bearbeitet.
- alle Maßnahmen, Kontrollen und Ergebnisse in einer für den Verantwortungsbereich geführten Arbeitsschutzakte dokumentiert werden. Die Dokumentation ist mindestens fünf Jahre aufzubewahren und der Aufsichtsbehörde auf Verlangen vorzulegen.

Zutreffendes bitte ankreuzen | Unzutreffendes bitte streichen | Fehlendes bitte ergänzen

## II. Befugnisse

Vorname Nachname ist befugt, zur Erfüllung der vorstehenden Aufgaben

- verbindliche Weisungen gegenüber den unterstellten Beschäftigten zu erteilen. Die Weisungsbefugnisse umfassen insbesondere:
  - Anweisung zur Nutzung persönlicher Schutzausrüstung
  - Anordnung von Unterweisungen und Schulungen
  - Stilllegung von Arbeitsmitteln bei Sicherheitsmängeln
  - Anweisung zur Einhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten
  - Anordnung von Schutzmaßnahmen bei Gefährdungen
- verbindliche Weisungen gegenüber Beschäftigten aus anderen Bereichen zu erteilen, sofern gegen geltendes Recht verstoßen wird.
- notwendige Anschaffungen zu tätigen. Die Befugnisse sind wie folgt gestaffelt:
  - Anschaffungen bis 500 EUR: Eigenständig möglich
  - Anschaffungen 500 EUR bis 5.000 EUR: Genehmigung durch übergeordnete Führungskraft erforderlich
  - Anschaffungen über 5.000 EUR: Vorbehalt der Geschäftsführung
- Dafür steht Vorname Nachname ein Budget von XL EUR pro Monat / XXL EUR pro Jahr zur Verfügung. Sofortmaßnahmen zur Schadensbegrenzung im Rahmen von Störungen sowie Gefahren für Leib und Leben oder Gefahren für die Umwelt sind unabhängig von finanziellen Kompetenzen durchzuführen.
- in Notfällen (z. B. Unfälle, Brände, Umweltereignisse) sofortige Maßnahmen zur Gefahrenabwehr anzuordnen, auch wenn hierfür finanzielle Mittel über das Budget hinaus erforderlich sind. Die Kosten sind der übergeordneten Führungskraft zeitnah zur Genehmigung vorzulegen.

- bei unvorhergesehenen, notwendigen Maßnahmen eine Budgeterhöhung zu beantragen. Die übergeordnete Führungskraft entscheidet innerhalb von 5 Arbeitstagen über den Antrag.
- Sanktionen bei Nichtbefolgung von Weisungen zu verhängen:
  - Mündliche Ermahnung: Eigenständig möglich
  - Schriftliche Abmahnung: Im Einvernehmen mit der Personalabteilung
  - Kündigung: Vorbehalt der Geschäftsführung

### III. Ressourcen

Zur Erfüllung der übertragenen Aufgaben stellt der Arbeitgeber Vorname Nachname folgende Ressourcen zur Verfügung:

- Zeitliche Ressourcen: Vorname Nachname steht für die Wahrnehmung der Aufgaben mindestens X % der Arbeitszeit zur Verfügung. Die konkrete Verteilung erfolgt im Einvernehmen mit der übergeordneten Führungskraft und wird im Arbeitszeitrhythmus dokumentiert.
- Sächliche Ressourcen: Der Arbeitgeber stellt folgende Mittel zur Verfügung:
  - Laptop mit Zugriff auf relevante Systeme (Dokumentationssysteme, E-Mail, Intranet)
  - Software zur Dokumentation von Arbeitsschutzmaßnahmen
  - Messgeräte (z. B. Lärmmeßgerät, Luxmeter) bei Bedarf
  - Büromaterial und Arbeitsmittel
- Personelle Ressourcen: Vorname Nachname wird unterstützt durch:
  - Fachkraft für Arbeitssicherheit (regelmäßige Beratung, quartalsweise)
  - Betriebsarzt (regelmäßige Beratung, quartalsweise)
  - Personalabteilung (bei arbeitsrechtlichen Fragen)

- IT-Abteilung (bei technischen Fragen)
- Sicherheitsbeauftragte (bei operativen Fragen)
- Zugang zu Informationen: Vorname Nachname erhält Zugriff auf:
  - Alle relevanten Unterlagen (Gefährdungsbeurteilungen, Betriebsanweisungen, Prüfbücher)
  - Das betriebliche Rechtskataster
  - Schulungsunterlagen und Fortbildungsangebote
  - Statistiken und Berichte zum Arbeitsschutz

#### **IV. Fortbildung**

Vorname Nachname ist verpflichtet, sich über den aktuellen Inhalt der für den eigenen Aufgabenbereich geltenden Normen zu informieren (Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Richtlinien etc.). Dazu steht Vorname Nachname das betriebliche Rechtskataster zur Verfügung. Das Unternehmen stellt sicher, dass Vorname Nachname sich durch den Besuch von Lehrgängen (z. B. Berufsgenossenschaft) und Messen das notwendige Wissen aneignen kann.

Vorname Nachname nimmt mindestens einmal pro Jahr an einer arbeitsschutzrechtlichen Fortbildung (z. B. bei der Berufsgenossenschaft) teil. Die Teilnahme ist nachzuweisen. Bei wesentlichen Änderungen der gesetzlichen Grundlagen oder der betrieblichen Gegebenheiten (z. B. neue Maschinen, neue Gefahrstoffe) ist Vorname Nachname verpflichtet, sich zeitnah fortzubilden.

Die Kosten für Fortbildungen (Teilnahmegebühren, Reisekosten, Arbeitszeit) werden vom Arbeitgeber übernommen. Die Arbeitszeit für Fortbildungen gilt als Arbeitszeit. Alle Fortbildungsmaßnahmen werden in einem Fortbildungsnachweis dokumentiert. Der Nachweis ist der Personalabteilung vorzulegen.

## **V. Unterstützung**

Vorname Nachname wird dabei durch die beauftragten Personen des Unternehmens sowie durch die Mitarbeiter der Personalabteilung unterstützt.

Beauftragte Personen können sein:

Abfallbeauftragter, Betriebsarzt, Biostoffbeauftragter, Brandschutzbeauftragter, Brandschutzhelfer, Datenschutzbeauftragter, Ersthelfer, Gefahrgutbeauftragter, Gewässerschutzbeauftragter, Hygienebeauftragter, Immissionsschutzbeauftragter, Laserschutzbeauftragter, Qualitätsmanagementbeauftragter, Störfallbeauftragter.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt unterstützen Vorname Nachname regelmäßig (z. B. monatlich / quartalsweise) bei der Erfüllung der Aufgaben. Unterstützung umfasst Beratung, Begutachtung und Dokumentation.

Die Personalabteilung unterstützt bei Fragen zu arbeitsrechtlichen Aspekten (z. B. bei Unterweisungen, bei arbeitsmedizinischer Vorsorge, bei Beschäftigungsbeschränkungen).

Die IT-Abteilung stellt sicher, dass Vorname Nachname Zugriff auf die erforderlichen Systeme (z. B. Dokumentationssysteme, E-Mail, Intranet) hat.

Die Sicherheitsbeauftragten unterstützen Vorname Nachname bei der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen und berichten über Mängel und Verbesserungsvorschläge.

## **VI. Vertretung**

Vorname Nachname wird durch mich hinsichtlich der vorgenannten Pflichten vertreten, soweit es keine anderweitigen Regelungen gibt.

Bei Abwesenheit (Urlaub, Krankheit, Fortbildung) wird Vorname Nachname durch einen benannten Stellvertreter vertreten. Der Stellvertreter ist schriftlich zu benennen und mit den Aufgaben vertraut zu machen. Der Stellvertreter wird von der übergeordneten Führungskraft im Einvernehmen mit Vorname Nachname benannt. Die Benennung erfolgt schriftlich und ist den betroffenen Beschäftigten bekannt zu geben.

Vorname Nachname informiert den Stellvertreter vor Beginn der Abwesenheit über aktuelle Vorgänge, offene Aufgaben und Dringlichkeiten. Eine Übergabedokumentation wird erstellt.

## VII. Weiterdelegation (sofern gewünscht)

Die sach- und fachgerechte Weiterdelegation von einzelnen Pflichten auf die nächst niedrigere Leitungsebene ist möglich. Die regelmäßige Kontrollpflicht der Umsetzung verbleibt bei Vorname Nachname. Vorname Nachname hat mich über die Weiterdelegation schriftlich in Kenntnis gesetzt.

Eine Weiterdelegation setzt voraus, dass der Delegationsempfänger zuverlässig und fachkundig ist sowie über die erforderlichen Befugnisse und Mittel verfügt. Die Weiterdelegation ist schriftlich zu dokumentieren. Die Weiterdelegation kann nur Aufgaben betreffen, die delegierbar sind. Die Gesamtverantwortung verbleibt bei Vorname Nachname.

Vorname Nachname kontrolliert regelmäßig (z. B. vierteljährlich) die Umsetzung der weiterdelegierten Aufgaben. Die Kontrolle wird dokumentiert. Bei Mängeln sind unverzüglich Maßnahmen einzuleiten. Die Weiterdelegation kann jederzeit mit einer Frist von 2 Wochen zurückgenommen werden, wenn wichtige Gründe vorliegen (z. B. mangelnde Zuverlässigkeit, fehlende Fachkunde, organisatorische Änderungen).

## VIII. Berichtspflichten und Kontrolle

Vorname Nachname berichtet der übergeordneten Führungskraft regelmäßig über die Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben:

- Vierteljährlicher Bericht: Vorname Nachname erstellt vierteljährlich einen schriftlichen Bericht, der folgende Informationen enthält:
  - Durchgeführte Maßnahmen
  - Festgestellte Mängel
  - Ergriffene Korrekturmaßnahmen
  - Offene Punkte und Handlungsbedarf
  - Statistiken (z. B. Unfälle, Beinahe-Unfälle, Unterweisungen)
- Jährliche Überprüfung: Vorname Nachname und die übergeordnete Führungskraft überprüfen jährlich die Aufgabenverteilung, die Ressourcen und die Wirksamkeit der Maßnahmen. Die Überprüfung wird dokumentiert.

- Audit: Die interne Revision oder eine unabhängige Stelle prüft regelmäßig (z. B. alle zwei Jahre) die Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen. Die Prüfungsergebnisse werden dokumentiert und der Geschäftsführung vorgelegt.
- Korrekturmechanismus: Bei festgestellten Mängeln sind unverzüglich Maßnahmen einzuleiten. Die Maßnahmen werden dokumentiert und ihre Wirksamkeit überprüft.

## **IX. Konkretisierung der Aufgaben (Anhang)**

Die in Abschnitt I genannten Aufgaben werden durch den nachfolgenden Anhang konkretisiert. Der Anhang ist Bestandteil dieser Vereinbarung und muss von beiden Parteien unterzeichnet werden. Die Übertragung der Aufgaben ist erst wirksam, wenn der Anhang vollständig ausgefüllt und unterzeichnet ist.

Der Anhang enthält mindestens folgende Angaben:

1. Verantwortungsbereich:
  - Räumliche Abgrenzung (Gebäude, Abteilungen, Außenbereiche):
  - Organisatorische Abgrenzung (Hierarchiestufen, Teams):
  - Personelle Abgrenzung (Anzahl der unterstellten Beschäftigten):
2. Gefährdungen:
  - Liste der relevanten Gefährdungen (z. B. Gefahrstoffe, Lärm, Gefährdungen durch Maschinen):
  - Bewertung der Gefährdungen (Hoch, Mittel, Gering):
  - Festgelegte Schutzmaßnahmen:
3. Kontrollhäufigkeit:
  - Hochgefährliche Tätigkeiten: Wöchentliche Kontrolle
  - Mittelgefährliche Tätigkeiten: Monatliche Kontrolle
  - Geringfügig gefährliche Tätigkeiten: Quartalsweise Kontrolle

4. Dokumentation:

- Art der Dokumentation (z. B. Checklisten, Protokolle):
- Aufbewahrungsort:
- Aufbewahrungsdauer:

5. Schnittstellen:

- Benachbarte Verantwortungsbereiche:
- Abgrenzung der Verantwortlichkeiten:
- Kommunikationswege:

6. Stellvertreter:

- Name des Stellvertreters:
- Qualifikation des Stellvertreters:
- Einweisung des Stellvertreters:

Der Anhang ist diesem Schreiben beigefügt und wird von beiden Parteien unterzeichnet.

## **X. Haftungsfreistellung**

Die Wahrnehmung der übertragenen Unternehmerpflichten ist eine betriebliche Tätigkeit.

Werden durch die Wahrnehmung der übertragenen Unternehmerpflichten Dritte geschädigt, so stellt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach Maßgabe der folgenden Regelungen grundsätzlich von der Haftung frei.

Der Arbeitgeber erklärt hiermit, dass er die mit der Wahrnehmung von Tätigkeiten verbundenen Risiken in üblicher Weise durch folgende Versicherungen versichert hat:

- Betriebshaftpflichtversicherung bei der Versicherung [Name der Versicherung], Versicherungssumme mindestens X EUR
- Gesetzliche Unfallversicherung bei der Berufsgenossenschaft

Verursacht der Arbeitnehmer durch die Wahrnehmung von Aufgaben Schäden, so haftet er im Verhältnis zum Arbeitgeber nur bei unstreitig oder rechtskräftig festgestelltem vorsätzlichem Verhalten (Tun oder Unterlassen). Im Übrigen haftet der Arbeitnehmer im Verhältnis zum Arbeitgeber in Abhängigkeit vom Grad der festgestellten Fahrlässigkeit nach den Gesamtumständen, nicht jedoch für leichte Fahrlässigkeit und lediglich bis zu einer Schadenssumme von max. einem Monatsgehalt.

In gleichem Umfang hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Freistellung im Innenverhältnis (§§ 670, 426 Abs. 2 BGB), soweit der Arbeitnehmer von Dritten zivilrechtlich in Anspruch genommen wird.

Ferner wird der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jede Unterstützung gewähren, soweit im Zusammenhang mit seiner im vorbenannten Sinne übertragenen Tätigkeit zivilrechtliche Ansprüche Dritter oder strafrechtliche Ermittlungsverfahren gegen ihn eingeleitet werden sollten, insbesondere Aufwendungen erstatten, die dem Arbeitnehmer durch die Inanspruchnahme von Rechtsbeiständen oder durch die gerichtliche Abwehr von Ansprüchen oder Verfolgung seiner Interessen entstehen.

Geldstrafen und Geldbußen, die gegen Vorname Nachname wegen der Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben verhängt werden, sind von der Freistellung nicht umfasst; die Kosten einer angemessenen Verteidigung bleiben von dieser Klarstellung unberührt.

Der Arbeitgeber unterstützt Vorname Nachname auf Wunsch beim Abschluss einer privaten Berufshaftpflichtversicherung; der Abschluss bleibt freiwillig und erweitert die Haftung des Verpflichteten nicht. Die Kosten trägt der Arbeitgeber, soweit dies in den Aufgabenbereich fällt. Die Haftungsfreistellung gilt auch im Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten. Für Schäden, die Vorname Nachname bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben verursacht, gilt die vorstehende Haftungsregelung entsprechend.

Wenn mehrere Personen gemeinsam Verantwortung tragen, beschränkt sich die Haftung im Innenverhältnis auf den jeweiligen Verantwortungsbereich. Eine gesamtschuldnerische Haftung erfolgt nur bei Vorsatz.

Zwischen den Parteien besteht Einvernehmen, dass durch diese Vereinbarung der grundsätzlich für den Arbeitnehmer geltende Haftungsmaßstab für den übertragenen Tätigkeitsbereich zugunsten des Arbeitnehmers eingeschränkt wird.

Ist ein Schaden entstanden und lässt sich aufgrund der Gesamtumstände ein vorsätzliches Verhalten des Arbeitnehmers nicht ausschließen, so trifft die Beweislast im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Arbeitgeber. Im Übrigen verbleibt es bei der gesetzlichen Regelung gemäß § 619a BGB. Vorname Nachname bestätigt mit der eigenen Unterschrift das ausdrückliche Einverständnis zur Übertragung der Unternehmerpflichten im o.g. Umfang.

## **XI. Finanzielle Anerkennung**

Vorname Nachname übernimmt mit der Wahrnehmung der übertragenen Unternehmerpflichten eine Verantwortung, die über die üblichen arbeitsvertraglichen Pflichten hinausgeht. Diese Verantwortung ist mit erhöhten Haftungsrisiken (siehe Abschnitt X) sowie einem zusätzlichen zeitlichen und organisatorischen Aufwand verbunden.

Unter Wahrung des Günstigkeitsprinzips und der Gegenseitigkeit von Leistung und Gegenleistung vereinbaren die Parteien daher folgende finanzielle Anerkennung:

Zutreffendes bitte ankreuzen | Unzutreffendes bitte streichen

- Option A – Laufende Vergütung: Für die Übernahme der Verantwortung nach diesem Schreiben erhält Vorname Nachname eine monatliche Vergütungszulage von XXX EUR brutto. Diese Zulage wird mit dem laufenden Arbeitsentgelt ausgezahlt und ist sozialversicherungspflichtig.
- Option B – Einmalzahlung: Für die Übernahme der Verantwortung nach diesem Schreiben erhält Vorname Nachname eine einmalige Vergütung von XXX EUR brutto. Diese Zahlung erfolgt mit dem Monatsentgelt für den Monat MM.JJJJ und ist sozialversicherungspflichtig.
- Option C – Zeitliche Freistellung ohne Vergütung: Als Ausgleich für den zusätzlichen Aufwand wird Vorname Nachname von anderen Aufgaben in dem Umfang freigestellt, dass die Wahrnehmung der übertragenen Unternehmerpflichten im Rahmen der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit erfolgen kann. Eine zusätzliche Vergütung wird nicht gewährt.

- Option D – Kombination aus Zeit und Vergütung: Vorname Nachname wird von anderen Aufgaben teilweise freigestellt und erhält zusätzlich eine monatliche Vergütungszulage von XXX EUR brutto.

Die Parteien sind sich einig, dass diese finanzielle Anerkennung dem Umfang der übertragenen Verantwortung, den damit verbundenen Haftungsrisiken sowie dem zusätzlichen Aufwand angemessen Rechnung trägt. Die Regelung dient dazu, das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung fair auszugestalten und sicherzustellen, dass die Übertragung der Unternehmerpflichten nicht zu Lasten des Arbeitnehmers geht.

Ändern sich Art oder Umfang der übertragenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten wesentlich, werden die Parteien die finanzielle Anerkennung in angemessener Weise anpassen.

Ort, Datum \_\_\_\_\_

Unterschrift des Unternehmers \_\_\_\_\_

Unterschrift Verpflichteter \_\_\_\_\_

Kenntnisnahme des Betriebsrates/Personalrates \_\_\_\_\_

Alle Begriffe sind genderneutral zu verstehen.

Quelle: Dr. Hartmut Frenzel

## Anhang zur Konkretisierung der Aufgaben

### 1. Verantwortungsbereich

Räumliche Abgrenzung:

Gebäude: \_\_\_\_\_

Abteilungen: \_\_\_\_\_

Außenbereiche: \_\_\_\_\_

Organisatorische Abgrenzung:

Hierarchiestufen: \_\_\_\_\_

Teams: \_\_\_\_\_

Personelle Abgrenzung:

Anzahl der unterstellten Beschäftigten: \_\_\_\_\_

Liste der unterstellten Beschäftigten (beigefügt): Ja / Nein

### 2. Gefährdungen

Liste der relevanten Gefährdungen:

---

---

---

---

---

---

Bewertung der Gefährdungen:

Hochgefährlich: \_\_\_\_\_

Mittelgefährlich: \_\_\_\_\_

Geringfügig gefährlich: \_\_\_\_\_

Festgelegte Schutzmaßnahmen:

---

---

---

---

---

3. Kontrollhäufigkeit

Hochgefährliche Tätigkeiten:

Wöchentliche Kontrolle

Zusätzliche Kontrollen bei: \_\_\_\_\_

Mittelgefährliche Tätigkeiten:

Monatliche Kontrolle

Zusätzliche Kontrollen bei: \_\_\_\_\_

Geringfügig gefährliche Tätigkeiten:

Quartalsweise Kontrolle

Zusätzliche Kontrollen bei: \_\_\_\_\_

4. Dokumentation

Art der Dokumentation:

Checklisten: Ja / Nein

Protokolle: Ja / Nein

Elektronische Dokumentation: Ja / Nein

Sonstiges: \_\_\_\_\_

Aufbewahrungsort:

---

Aufbewahrungsdauer:

---

5. Schnittstellen

Benachbarte Verantwortungsbereiche:

---

---

---

Abgrenzung der Verantwortlichkeiten:

---

---

---

Kommunikationswege:

Regelmäßige Treffen: Ja / Nein

Frequenz: \_\_\_\_\_

Kommunikationsmittel: \_\_\_\_\_

6. Stellvertreter

Name des Stellvertreters:

---

Qualifikation des Stellvertreters:

---

Einweisung des Stellvertreters:

Einweisungsgespräch durchgeführt am: \_\_\_\_\_

Einweisungsdokumentation beigelegt: Ja / Nein

Ort, Datum \_\_\_\_\_

Unterschrift des Unternehmers \_\_\_\_\_

Unterschrift Verpflichteter \_\_\_\_\_