

## Verantwortung und Haftung an Universitäten

(Zusammenfassung eines Vortrags von Dr. Thomas Pfeiffer, AUVA, 5.3.2008)\*

-----

Vor allem vier Rechtsgebiete sind bei Arbeit in Laboren maßgeblich:

- 1) Verwaltungsrecht (ASchG, AM-VO, AStV, KJBG-VO, VStG, ArbIG, usw.)
- 2) gerichtliches Strafrecht (StGB, VbVG)
- 3) Zivilrecht: Schadenersatzrecht, Regressrecht (ABGB, ASVG, PHG, AHG, usw.)
- 4) Disziplinarrecht, Dienstrecht (BDG, VBG, usw.)

ad 1)

Das UG 2002 unterstellt die Universitäten der Aufsicht durch die Arbeitsinspektorate (UG 2002, § 112 sowie § 143 [8]). Die Bestimmungen werden erst ab 1.10.2013 in vollem Umfang wirksam, d.h. die Universität hat bis dahin Zeit, sie umzusetzen. Das Rektorat trägt die Arbeitgeberverantwortung (Arbeitsstättenbewilligung, Zurverfügungstellen von Schutzausrüstung, Einhaltung und Gestaltung von Arbeitsplätzen, Umsetzung des Rauchverbots, usw.). Aus der Geschäftsordnung des Rektorats ergibt sich die Zuordnung der Angelegenheiten an die einzelnen Mitglieder des Rektorats. Das Rektorat kann die Verantwortung an anordnungsbefugte leitende Angestellte delegieren, nicht jedoch an Sicherheitsvertrauenspersonen, ArbeitsmedizinerInnen u.a. Die Arbeitsinspektorate kontrollieren die Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften und sind auch Ansprechpartner der Universität bei der Interpretation der gesetzlichen Vorschriften. Bis zum Ende der Übergangsfrist (2013) werden die Arbeitsinspektorate nur bei schwerwiegenden Verstößen mit Strafanzeigen vorgehen. Danach unterliegen die Universitäten bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Bestimmungen uneingeschränkt dem Verwaltungsstrafrecht. Das Verwaltungsrecht betrifft jedoch in erster Linie die Umsetzung der Gesetze auf den höheren Hierarchieebenen: vom Rektorat abwärts.

ad 2)

Vorfälle, bei denen ein Schaden entstanden ist oder Personen bzw. Sachwerte gefährdet wurden, fallen unter das Strafrecht. Hier beginnt die Suche nach Verantwortlichen im Allgemeinen bei den konkreten VerursacherInnen, d.h. in der Regel auf den unteren Hierarchieebenen. Strafbar sind auch fahrlässige Handlungen, wobei auch auf die Zumutbarkeit und den Bildungsgrad der Verursacher Bedacht genommen wird: Es ist zumutbar, dass sich die LabormitarbeiterInnen selbst über die Vorschriften informieren. (Anmerkung: Die wichtigsten Gesetze sind auch über die Homepage der Personalabteilung abrufbar.) Verpflichtungen ergeben sich aus der sog. Garantenpflicht (Eingreifen zur Verhinderung von Schadensfällen bzw. Gefährdungen) und dem sog. Ingerenzprinzip (wer eine Gefahrenquelle schafft bzw. in seiner Sphäre bestehen lässt, ist verpflichtet, die anderen davor zu schützen). Je nach der Stellung der LabormitarbeiterInnen haben sie Anordnungsbefugnis oder Informationsverpflichtung.

Anordnungsbefugte ordnen an, wie sich Untergebene und auch Studierende zu verhalten haben, sorgen für die Unterweisung der Untergebenen/Studierenden und überzeugen sich auch von der Einhaltung ihrer Anweisungen (ein bloßer Hinweis auf aushängende Vorschriften ist zu wenig, denn Unterweisung ist auch eine Bringschuld; sich mit einer

---

\* erstellt von Mag. Dr. Christine Kasper (Betriebsrat wissenschaftliches Personal), korrigiert von Mag. Martina Kaburek (ArbeitnehmerInnenschutz), Mag. Dieter Spadt (Büro für Recht und Controlling) und dem Vortragenden; Stand: Juni 2008; Links aktualisiert im Oktober 2009.

Unterschrift zu begnügen, dass alles verstanden wurde, könnte im Ernstfall ebenfalls zu wenig sein, wenn die Einhaltung nicht kontrolliert wurde oder die Nichteinhaltung der Vorschriften sogar ausdrücklich bekannt sein konnte; bitte im eigenen Interesse auf die Beweisbarkeit achten). Im Rahmen der Anordnungen werden gesetzliche Vorschriften, die in der Regel sehr allgemein gehalten sind, in konkrete Forderungen umgesetzt. Im Zweifel können sich Anordnungsbefugte beraten lassen, in erster Linie vom Arbeitnehmerschutz der DLE Raum- und Ressourcenmanagement. Jeder kann auch direkt beim zuständigen Arbeitsinspektorat nachfragen, denn dieses ist auch zur Beratung verpflichtet – doch ist es für das Arbeitsklima ratsamer, dies nicht ohne Einbindung des Arbeitnehmerschutzes bzw. (im Konfliktfall) des Betriebsrats zu tun.

Die Anordnungsbefugnis gilt natürlich nur nach unten. Setzt sich eine vorgesetzte Person über die Anordnungen hinweg bzw. gestattet das Zuwiderhandeln, übernimmt sie damit auch die Verantwortung, falls etwas passiert!

Überall dort, wo MitarbeiterInnen keine Anordnungsbefugnis haben, gilt die Informationspflicht: Informieren Sie Ihren bzw. den zuständigen Vorgesetzten von den Ihnen bekannten Missständen, einzeln oder als Gruppe. Damit geben Sie nämlich Ihre Verantwortung dafür an die nächsthöhere Instanz ab. Dann obliegt es der nächsthöheren Instanz, die Behebung der Missstände anzuordnen bzw. die noch höhere Instanz zu informieren. Die Informationspflicht gilt auch dann, wenn die Behebung der Missstände mit Kosten verbunden ist, für die der/die informierende MitarbeiterIn nicht über ein Budget verfügt.

Beachten Sie, dass die Universität zur Aufrechterhaltung des Lehr- und Forschungsbetriebs verpflichtet ist. Obwohl bei der strafrechtlichen Bewertung von Missständen im Allgemeinen darauf Rücksicht genommen wird, wird dringend empfohlen, sich durch die Meldung an die Vorgesetzten abzusichern. Im konkreten Fall müssen Sie selbst abwägen, was Priorität hat. Im Ernstfall können Sie unter Umständen zwar mit der Verpflichtung zur Aufrechterhaltung des Lehr- und Forschungsbetriebs argumentieren, doch dies kann allenfalls einen Strafmilderungsgrund bedeuten, ändert aber nichts an der Strafbarkeit. Wie auch immer, mit einer Meldung an die Vorgesetzten sind Sie immer auf der sichereren Seite! Wenn es der Forschungsbetrieb wirklich erfordert, dass Sie außerhalb der üblichen Betriebszeiten ein Labor aufsuchen, sollten Sie in sich in Ihrem eigenen Interesse absichern: Meldung an die Vorgesetzten (z.B. vor Beginn einer Versuchsreihe, die eine regelmäßige Anwesenheit im Labor erfordert), Absprache mit KollegInnen, Benachrichtigung von Personen, die im Ernstfall zu Ihrer Rettung beitragen könnten. Jedenfalls ist stets zu berücksichtigen, dass an abgelegenen Arbeitsplätzen bzw. an Arbeitsplätzen mit erhöhter Unfallgefahr nur dann alleine gearbeitet werden darf, wenn für eine wirksame Überwachung gesorgt wird. In der Regel verursacht die Einhaltung dieser Vorschrift zusätzliche Kosten für den Arbeitgeber – nicht anders als bei anderen Vorgaben für die Einhaltung von sozialen und technischen Mindeststandards auch.

Vorsicht bei der Verwendung von Selbstbaugeräten: Kommt es zu Änderungen an Arbeitsmitteln mit CE-Kennzeichnung oder werden diese nicht bestimmungsgemäß verwendet, so erlischt die Gültigkeit des CE-Kennzeichens. Die Feststellung des von diesem Arbeitsmittel ausgehenden Gefährdungspotentials ist in diesen Fällen unumgänglich. Dies hat in Form einer Gefährdungsanalyse mit anschließender Dokumentation (anzuführen sind u.a. etwaige Belastungen, Gefährdungen, notwendige Maßnahmen, Sicherheitsvorkehrungen und Unterweisungsinhalte) zu erfolgen. Verantwortlich dafür ist jene Person, die diejenigen Änderungen an dem Arbeitsmittel durchgeführt hat, durch welche die CE-Kennzeichnung ihre Gültigkeit verloren hat, beispielsweise bei Versuchsaufbauten oder bei der nicht bestimmungsgemäßen Verwendung bzw. Kombination von Geräten oder Arbeitsmitteln. Bei Arbeitsmitteln ohne CE-Kennzeichen hat der/die zuständige SubeinheitsleiterIn eine Gefährdungsanalyse in die Wege zu leiten und entsprechende Maßnahmen zu veranlassen.

ad 3)

Geschädigte Personen haben natürlich Anrecht auf Sozialversicherungsleistungen (Anstaltspflege, ärztliche Hilfe, Krankengeld). Die Sozialversicherungsträger haben aber das Recht bzw. die Pflicht, die ihnen entstandenen Kosten im Regressweg von den Personen einzufordern, die den Schaden in der Regel durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt haben. Beachten Sie, dass hier anders als in Punkt 2) oft nicht von Fahrlässigkeit allein, sondern vor allem bei Regressen gegenüber Aufsichtspersonen von grober Fahrlässigkeit die Rede ist. Schmerzensgeld, Verdienstentgang usw. können die Geschädigten nicht bei einzelnen UnimitarbeiterInnen einklagen, sondern allenfalls beim Bund als Rechtsträger der Universitäten. Das Amtshaftungsgesetz (AHG) ermächtigt den Bund jedoch, die Kosten unter bestimmten Voraussetzungen im Regressweg von der Person einzufordern, die den Schaden verursacht hat.

ad 4)

Das Dienstrecht (bei Beamten auch das Disziplinarrecht) regelt die Sanktionen, die der Arbeitgeber MitarbeiterInnen auferlegen darf, die sich nicht an die geltenden Gesetze bzw. die von ihm erlassenen Anordnungen halten. Die Universität hat das Recht, eine/n MitarbeiterIn fristlos zu entlassen, wenn diese/r sich nicht an die von ihr erteilten Weisungen hält. Das heißt aber nicht, dass sie von diesem Recht Gebrauch machen muss. Wichtig für ArbeitnehmerInnen: Eine Entlassung muss ohne Verzug ausgesprochen werden. Lässt der Arbeitgeber nach dem Bekanntwerden des Fehlverhaltens Zeit verstreichen, ist keine Entlassung mehr möglich, sondern allenfalls eine Kündigung oder eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses. Der Betriebsrat berät Sie über die unterschiedlichen Rechte bei diesen Formen der Beendigung eines Dienstverhältnisses.

Die Laborordnung ist formal als eine solche Weisung zu verstehen. Da die Laborordnung der Universität Wien jedoch nur Vorschriften enthält, die sich aus den Gesetzen ableiten lassen, ist sie inhaltlich sehr wohl mit einem Gesetz zu vergleichen. Da LabormitarbeiterInnen zumutbar ist, sich über die geltenden Gesetze zu informieren, kann der Inhalt der im Mitteilungsblatt kundgemachten Laborordnung als bekannt vorausgesetzt werden!

Die Universität Wien hat für Ihre MitarbeiterInnen eine betriebliche Haftpflichtversicherung abgeschlossen. Diese deckt in dem in der Versicherungspolizze definierten Rahmen Schadenersatz- und Regressansprüche ab, die gegen die Universität oder ihre MitarbeiterInnen geltend gemacht werden. Sie gilt jedoch nur unter der Voraussetzung, dass Sie die Anordnungen der Universität befolgt haben und den Schaden nicht selbst vorsätzlich herbeigeführt haben. Wenden Sie sich bitte im Ernstfall sofort an die Person, die an der Universität Wien für diese Versicherung zuständig ist – auch in Ihrem eigenen Interesse, denn diese Person verhandelt im Auftrag der Universität Wien mit der Versicherung und vertritt damit in der Regel auch Ihre Rechte auf Versicherungsschutz.

Gewerkschaftsmitglieder haben außerdem über den ÖGB eine Berufshaftpflicht- und eine Berufsrechtsschutzversicherung (und sogar einen Schutz bei bestimmten Freizeitunfällen).

#### Vorschriften:

- \* Allgemeine Labor- und Werkstättenordnung der Universität Wien: Mitteilungsblatt vom 14.11.2007 ([http://www.univie.ac.at/mtbl02/02\\_pdf/20071114.pdf](http://www.univie.ac.at/mtbl02/02_pdf/20071114.pdf))
- \* Alle aushangpflichtigen Gesetze sowie einige andere wichtige Gesetze sind auf der Homepage der Personalabteilung abrufbar: <http://personalwesen.univie.ac.at/fuer-mitarbeiterinnen/services/rechtsgrundlagen/>.
- \* Erläuterungen der Vorschriften bezüglich Alleinarbeit in Laboren usw. auf der Homepage des Arbeitsinspektorats: <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Arbeitsstaetten/alleinarbeit/default.htm>
- \* Rechtsinformationssystem des Bundes: <http://www.ris.bka.gv.at/bundesrecht/> (tagesaktuelle Gesetzestexte)

#### Ansprechpartner innerhalb der Universität:

- \* DLE Raum- und Ressourcenmanagement, Abt. Arbeitnehmerschutz (Frau Mag. Kaburek: [martina.kaburek@univie.ac.at](mailto:martina.kaburek@univie.ac.at), Tel. /12770 bzw. mobil): alle Fragen rund um die Sicherheit am Arbeitsplatz
- \* betriebliche Haftpflichtversicherung der Universität Wien: <http://brwup.univie.ac.at/index.php?id=18721#c43054> (dort weitere Links; Herr Mag. Spadt vom Raum- und Ressourcenmanagement, Tel.: /12790 bzw. mobil)
- \* Betriebsrat (allgemeines Personal: [br-aup@univie.ac.at](mailto:br-aup@univie.ac.at), Tel.: /19201; wissenschaftliches Personal: [br-wup@univie.ac.at](mailto:br-wup@univie.ac.at), Tel.: /19101): allgemeine Auskunft, Hinweise auf zuständige Stellen
- \* Die oberste Entscheidungsinstanz in Dienstgeberangelegenheiten ist an der Universität Wien das Rektorenteam. Die Aufteilung der verschiedenen Verantwortungsbereiche ist in der Geschäftsordnung des Rektorats festgelegt: s. Mitteilungsblatt 1.10.2007, Punkt 6 ([http://www.univie.ac.at/mtbl02/02\\_pdf/20071001.pdf](http://www.univie.ac.at/mtbl02/02_pdf/20071001.pdf))

#### ArbeitsmedizinerInnen:

<http://www.univie.ac.at/BR-AUP/owntext/arbmeddie2005.htm> bzw. <http://www.teamprevent.at/>

#### Ansprechpartner außerhalb der Universität:

- \* BVA (<http://www.bva.at>): gesetzliche Unfallversicherung für die MitarbeiterInnen der Universität Wien (Arbeitsunfälle)
  - \* AUVA (<http://www.auva.at>): Unfallversicherungsanstalt für die Studierenden
  - \* Arbeitsinspektorat (<http://www.arbeitsinspektion.gv.at/>): allgemeine Informationen, spezifische Rechtsauskünfte
- Anmerkung: Nach Auskunft von Vizerektor Jurenitsch an den Betriebsrat (9.10.2007) haben sich die Arbeitsinspektoren, die in verschiedenen Wiener Bezirken für die Standorte der Universität Wien zuständig sind, freiwillig zu einer internen Koordination bereiterklärt: Die Zuständigkeit liegt bei Sektionschefin Dr. Eva-Elisabeth Szymanski [vgl. Webseite des Zentral-Arbeitsinspektorats: [http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Arbeitsinspektion/Standorte/\\_zai.htm](http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Arbeitsinspektion/Standorte/_zai.htm)]; Ansprechperson für die Universität Wien ist: Dipl.-Ing. Ernst Piller, BM f. Wirtschaft u. Arbeit.
- \* Versicherungsschutz für Gewerkschaftsmitglieder: [http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ\\_Index&n=OEGBZ\\_8.1.a.a&cid=1053969022141](http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_8.1.a.a&cid=1053969022141)

Liste der oben genannten Gesetze:

ABGB = Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch

AHG = Amtshaftungsgesetz

AM-VO = Arbeitsmittelverordnung

ArbIG = Arbeitsinspektionsgesetz 1993

ASchG = ArbeitnehmerInnenschutzgesetz

AStV = Arbeitsstättenverordnung

ASVG = Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

BDG = Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979

KJBG-VO = Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche

PHG = Produkthaftungsgesetz

StGB = Strafgesetzbuch

VBG = Vertragsbedienstetengesetz 1948

VStG = Verwaltungsstrafgesetz 1991

VbVG = Verbandsverantwortlichkeitsgesetz