ZLS	FAQ 06-02/GS-NB rev. 4	14.09.2026

Mindestkriterien für die Einbindung von Personal in eine Notifizierte Stelle / GS-Stelle [1]

Gesetzliche Voraussetzung für die Befugniserteilung als Notifizierte Stelle / GS-Stelle(im Folgenden als Stellen bezeichnet) tätig werden zu dürfen, ist u. a. die „Verfügbarkeit ... des erforderlichen Personals“ [2]. Personal, das in einem arbeitsvertraglich geregelten Beschäftigungsverhältnis mit der Stelle steht, kann regelmäßig als „verfügbar“ angesehen werden. Ist dies ausnahmsweise nicht der Fall und soll Personal für bestimmte Tätigkeiten eingebunden werden, z.B. Personal das sich bereits in einem oder mehreren anderen Beschäftigungsverhältnissen befindet, bedarf es zur Einbindung eines schriftlichen Vertrages, in dem die gegenseitigen Rechte und Pflichten festgelegt sind.

HINWEIS: *Dieser FAQ gilt nicht für Personal, das mit Aufgaben gemäß § 23 Abs. 1 Satz 3 ProdSG betraut ist.*

In der vertraglichen Vereinbarung sind mindestens folgende Punkte zu regeln:

- Beginn der Vereinbarung
- Art der Tätigkeit
  Der dem jeweiligen Mitarbeiter übertragene Aufgabenbereich muss hinreichend deutlich gefasst sein.
- Pflicht zur Leistung
  Die Leistungspflicht beinhaltet den inhaltlichen und zeitlichen Arbeitsumfang. Ebenso ist das Personal zu verpflichten, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit stehenden Regelungen der Stelle einzuhalten.
- Regelungen zur Vergütung des Personals dürfen sich nicht nach der Anzahl der durchgeführten Konformitätsbewertungen oder deren Ergebnissen richten bzw. nicht unmittelbar abhängig sein von der Anzahl der durchgeführten Prüfungen,

[1] Notifizierte Stelle nach § 2 Nr. 18 ProdSG, GS-Stelle nach § 2 Nr. 11 ProdSG

[2] § 13 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 ProdSG für Notifizierte Stellen und § 21 Abs. 2 ProdSG i.V.m. § 13 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 ProdSG für GS-Stellen.

Zertifizierungen, Audits etc. sowie deren Ergebnissen. Ebenso darf das Personal keinerlei finanziellen Einflussnahmen durch Dritte ausgesetzt sein, die sich auf die Beurteilung oder die Ergebnisse ihrer Konformitätsbewertung auswirken könnten.

- Handeln im Namen der Stelle
  Insbesondere bei sonstigen Verträgen muss das Personal verpflichtet sein, Prüf- und Zertifizierungsaufträge nicht in eigenem Namen, sondern nur im Namen der Stelle durchzuführen.
- Unabhängigkeit/Unparteilichkeit
  Das Personal darf sich nicht mit Tätigkeiten befassen, die ihre Unabhängigkeit bei der Beurteilung oder ihre Integrität im Zusammenhang mit der Konformitätsbewertung beeinträchtigen können[3]. Insbesondere gilt das Verbot von Tätigkeiten in „ausgeschlossenen Bereichen“,
  - die im Zusammenhang mit der konkreten Prüf- und Zertifizierungstätigkeit stehen,
  - die generell die zu prüfenden bzw. zu zertifizierenden Anlagen bzw. Produkte / Verfahren zum Gegenstand haben oder
  - die sonstige Interessenskonflikte entstehen lassen würden.
- Geheimhaltungspflicht (auch nachvertragliche Regelung erforderlich)
- Verwendung und Verwahrung von Prüfmitteln und Unterlagen
  Vom Mitarbeiter verwendete Prüfmittel und Unterlagen sind von ihm ordnungsgemäß zu verwahren. Für die Ordnungsgemäßheit von Prüfmitteln, die der Mitarbeiter einbringt, trägt die Stelle die Verantwortung.
- Schulung, Fortbildung
  Erforderlich ist eine gegenseitige Verpflichtung zur Aufrechterhaltung der Qualifikation.

Unter „Personal“ sind natürliche Personen zu verstehen. Durch die Einbindung kompetenten Personals nach den genannten Vorgaben, kann die Anforderung (§ 13 Abs. 5 Satz 2 Ziffer 1 ProdSG), wonach die Stelle über ausreichend Personal mit Fachkenntnis und Erfahrung verfügen muss, erfüllt werden. Die Erfüllung dieser Anforderung ist Voraussetzung für eine Befugniserteilung. Als Nachweis der Verfügbarkeit über entsprechendes Personal ist nicht

[3] Vgl. z.B. § 13 Abs. 3 ProdSG

geeignet:

- die Unterbeauftragung anderer kompetenter Stellen oder juristischer Personen

- die Einbindung von Personal, welches bereits bei einer anderen Stelle mit den gleichen Konformitätsbewertungsaufgaben in produktverwandten Bereichen tätig ist.
Die Stelle ist verpflichtet, die Einhaltung der genannten Anforderungen regelmäßig zu überprüfen und entsprechende Unterlagen auf Nachfrage der ZLS zur Einsichtnahme vorzulegen.

Das Personal muss für den gesamten von der Befugnis umfassten Bereich entsprechend der oben dargestellten Grundsätze zur Verfügung stehen und nachgewiesen werden.