

# BUNDEARBEITSGERICHT



1 ABR 73/12  
1 TaBV 5/12  
Landesarbeitsgericht  
Hamburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
18. März 2014

## **BESCHLUSS**

Metze, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Beschwerdeführer,

2.

Arbeitgeberin und Rechtsbeschwerdeführerin,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 18. März 2014 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Linck und Prof. Dr. Koch sowie den ehrenamtlichen Richter Wisskirchen und die ehrenamtliche Richterin Seyboth für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 11. September 2012 - 1 TaBV 5/12 - wird zurückgewiesen.

## Von Rechts wegen!

### Gründe

A. Die Beteiligten streiten über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Übertragung von Unternehmerpflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz auf eine Arbeitnehmergruppe. 1

Die Arbeitgeberin betreibt ein Unternehmen, das sich mit der Herstellung, dem Vertrieb, der Installation und der Wartung von Aufzügen, Fahrtreppen und anderen Transportsystemen befasst. Antragsteller ist der Betriebsrat ihres H Betriebs. Dort sind insgesamt 48 Monteure beschäftigt, denen als fachliche Vorgesetzte vier Meister im Servicegeschäft und zwei Meister im Neubaugegeschäft vorstehen. 2

Mit Schreiben vom 16. September 2010 teilte die Arbeitgeberin ihren Meistern Folgendes mit: 3

„Für die von Ihnen betreuten Mitarbeiter der **O** werden Ihnen die dem **Unternehmer** hinsichtlich des **Arbeitsschutzes und Umweltschutzes** obliegenden Pflichten übertragen.

Dazu gehört insbesondere, dass Sie zur Gewährleistung von **Arbeitssicherheit, Brandschutz, Gesundheits- und Umweltschutz** an den **Arbeitsplätzen**

- Auf die Anwendung und Einhaltung der Sicherheits- und Umweltschutzvorschriften achten
- Mitarbeiter einsetzen, unterweisen, informieren
- Anordnungen treffen und Anweisungen geben
- Überwachung der Einhaltung der Anweisungen
- Auf Benutzung der erforderlichen Körperschutzmittel achten

- Arbeitsplätze/Baustellen kontrollieren
- Gefahren und Gesundheitsschäden und jeden Unfall melden, die Unfallursache analysieren und durch geeignete Maßnahmen Wiederholungen ausschließen
- Vorläufige Regelungen im Falle plötzlicher Gefahren treffen
- Mit Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsbeauftragten sowie den Betriebsräten im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben zusammenarbeiten
- Vorgeschriebene ärztliche Vorsorgeuntersuchungen von Beschäftigten veranlassen
- Die Aufgaben nach §§ 3 - 14 des Arbeitsschutzgesetzes und die geltenden O Vorschriften wahrnehmen

**Sie haben die Verantwortung für die Arbeitssicherheit in Ihrem Bereich**

Soweit Ihnen Mitarbeiter mit Vorgesetztenfunktion unterstellt sind, haben Sie diesen Vorgesetzten ebenfalls die entsprechenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu delegieren.

Die Verantwortung der Ihnen überstellten Vorgesetzten und die der Geschäftsführung bleiben hiervon unberührt.

...“

Den Betriebsrat beteiligte die Arbeitgeberin vor Bekanntgabe dieser Anweisung nicht. 4

Dieser hat geltend gemacht, mit der Anordnung vom 16. September 2010 habe die Arbeitgeberin eine organisatorische Maßnahme nach § 3 Abs. 2 ArbSchG getroffen, die seiner Mitbestimmung unterliege. 5

Der Betriebsrat hat beantragt 6  
festzustellen, dass die Übertragung von Unternehmerpflichten gemäß §§ 3 bis 14 ArbSchG durch Schreiben der Arbeitgeberin vom 16. September 2010 auf die Gruppe der Meister der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG unterliegt.

Die Arbeitgeberin hat Antragsabweisung beantragt und gemeint, es handele sich um eine mitbestimmungsfreie Beauftragung fachkundiger Personen nach § 13 Abs. 2 ArbSchG. 7

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihm stattgegeben. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihren Abweisungsantrag weiter. 8

B. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, dass die im Schreiben vom 16. September 2010 erfolgte Anweisung der vorherigen Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG unterlag. 9

I. Der Antrag ist in der gebotenen Auslegung zulässig. 10

1. Der Betriebsrat begehrt mit seinem Antrag die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts bei der Übertragung von Unternehmerpflichten nach §§ 3 bis 14 ArbSchG, wie sie die Arbeitgeberin im Anschreiben vom 16. September 2010 auf die Gruppe der in ihrem Betrieb beschäftigten Meister vorgenommen hat. Es geht dem Betriebsrat damit nach der Antragsformulierung und seinen prozessualen Darlegungen nicht um die abstrakte Feststellung eines Mitbestimmungsrechts in allen Fällen der Übertragung von Aufgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz, sondern nur um die Feststellung des Mitbestimmungsrechts bei der Übertragung der in jenem Anschreiben formulierten Aufgaben auf die im Betrieb der Arbeitgeberin beschäftigten Meister. Hierin sieht er eine mitbestimmungspflichtige Organisationsentscheidung der Arbeitgeberin. Dieses Antragsverständnis hat der Betriebsrat in der Anhörung vor dem Senat bestätigt. 11

2. So verstanden ist der Antrag hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 12

a) Im Beschlussverfahren muss ein Antrag ebenso bestimmt sein wie im Urteilsverfahren. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist auf das Beschlussverfahren und die in ihm gestellten Anträge entsprechend anwendbar. Der jeweilige Streitge- 13

genstand muss so konkret umschrieben werden, dass der Umfang der Rechtskraftwirkung für die Beteiligten nicht zweifelhaft ist.

b) Hiernach genügt der Antrag dem Bestimmtheiterfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Dem steht nicht entgegen, dass der Senat im Beschluss vom 18. August 2009 (- 1 ABR 43/08 - Rn. 10, BAGE 131, 351) angenommen hat, ein Antrag sei nicht hinreichend bestimmt, wenn er auf die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts in all den Fällen gerichtet sei, in denen der Arbeitgeber gemäß § 13 Abs. 2 ArbSchG Aufgaben auf externe Personen übertrage. Entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde geht es im vorliegenden Fall dem Betriebsrat nicht um die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts bei der Übertragung unbestimmter Aufgaben des Arbeitsschutzes auf externe Personen, sondern darum festzustellen, dass die von der Arbeitgeberin vorgenommene betriebliche Organisation des Arbeitsschutzes der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. 14

3. Der Antrag ist auf die Feststellung eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei einem bestimmten Regelungstatbestand ist ein Rechtsverhältnis, das einer gerichtlichen Feststellung zugänglich ist (BAG 17. Januar 2012 - 1 ABR 45/10 - Rn. 16, BAGE 140, 223). 15

4. Für die begehrte Feststellung besteht auch das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche rechtliche Interesse, da zwischen den Beteiligten das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts in der im Antrag bezeichneten Angelegenheit in Streit steht. 16

II. Der Antrag ist begründet. Die Übertragung von Unternehmerpflichten auf die Arbeitnehmergruppe der Meister entsprechend dem Schreiben der Arbeitgeberin vom 16. September 2010 unterliegt der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. 17

1. Nach dieser Bestimmung hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber diese 18

aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat und ihm bei der Gestaltung Handlungsspielräume verbleiben. Dadurch soll im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer eine möglichst effiziente Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb erreicht werden. Das Mitbestimmungsrecht setzt ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv besteht und wegen des Fehlens einer zwingenden Vorgabe betriebliche Regelungen verlangt, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen. Eine näher ausgestaltbare Rahmenvorschrift liegt vor, wenn die gesetzliche Regelung Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes erfordert, diese aber nicht selbst im Einzelnen beschreibt, sondern dem Arbeitgeber lediglich ein zu erreichendes Schutzziel vorgibt. Ob die Rahmenvorschrift dem Gesundheitsschutz unmittelbar oder mittelbar dient, ist dabei unerheblich. Ebenso wenig kommt es auf eine subjektive Regelungsbereitschaft des Arbeitgebers an (*BAG 11. Dezember 2012 - 1 ABR 81/11 - Rn. 17*).

2. Der Begriff des Gesundheitsschutzes in § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG stimmt mit dem des Arbeitsschutzgesetzes überein. Erfasst werden Maßnahmen, die dazu dienen, die psychische und physische Integrität des Arbeitnehmers zu erhalten, der arbeitsbedingten Beeinträchtigungen ausgesetzt ist, die zu medizinisch feststellbaren Verletzungen oder Erkrankungen führen oder führen können. Erfasst werden auch vorbeugende Maßnahmen. Des Weiteren ist Voraussetzung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, dass die Anwendung der Rahmenvorschrift eine betriebliche Regelung notwendig macht, in der Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam festlegen, in welcher Weise das vorgegebene Schutzziel erreicht werden soll. Eine solche Regelung muss sich auf einen kollektiven Tatbestand beziehen, für den eine abstrakt-generelle Lösung erforderlich ist. Keine Regelung ist notwendig, wenn der Arbeitgeber nach den gesetzlichen Rahmenregelungen Einzelmaßnahmen zu treffen hat. Diese werden vom Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht erfasst (*BAG 18. August 2009 - 1 ABR 43/08 - Rn. 17 und Rn. 19, BAGE 131, 351*).

19

3. Bei der Übertragung von Aufgaben auf Mitarbeiter oder Dritte ist mitbestimmungsrechtlich danach zu unterscheiden, ob der Arbeitgeber lediglich eine Einzelmaßnahme oder eine Organisationsentscheidung trifft: 20
- a) Erschöpft sich die Maßnahme des Arbeitgebers in der Übertragung einzelner Aufgaben auf Dritte nach § 13 Abs. 2 ArbSchG liegt typischerweise eine Einzelmaßnahme vor, die nicht der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG unterliegt (*BAG 18. August 2009 - 1 ABR 43/08 - Rn. 23, BAGE 131, 351; Steffek in Kollmer/Klindt ArbSchG 2. Aufl. § 13 Rn. 62*). In diesem Fall ist eine betriebliche Regelung, in der Arbeitgeber und Betriebsrat abstrakt-generell festlegen, in welcher Weise das vorgegebene Ziel des Arbeitsschutzes erreicht werden soll, nicht erforderlich. 21
- b) Hiervon abzugrenzen ist jedoch die Schaffung einer Aufbau- und Ablauforganisation zum Gesundheitsschutz. 22
- aa) Nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten zur Planung und Durchführung der erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes für eine geeignete Organisation zu sorgen. Weiterhin hat er gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 2 ArbSchG Vorkehrungen dafür zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können. Der Arbeitgeber hat damit durch den Aufbau einer geeigneten Organisation dafür Sorge zu tragen, dass die sich aus dem Arbeitsschutzgesetz ergebenden Aufgaben auf Mitarbeiter, insbesondere Führungskräfte verteilt werden (*Kohte in Kollmer/Klindt ArbSchG 2. Aufl. § 3 Rn. 47*). Hierbei handelt es sich um generell-abstrakte Regelungen des Arbeitsschutzes, die über den Einzelfall hinausgehen. Sie betreffen nicht nur die Übertragung einzelner Aufgaben des Arbeitsschutzes auf bestimmte Personen, sondern den Aufbau einer Organisationsstruktur. Die Zuweisung von Aufgaben an einzelne Führungskräfte ist in diesem Fall lediglich Teil dieser Organisationsmaßnahme. 23

bb) Derartige Maßnahmen unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. § 3 ArbSchG ist gewissermaßen der „Prototyp“ einer allgemein gehaltenen Rahmenvorschrift (*Fitting 27. Aufl. § 87 Rn. 295; Pieper ArbSchR § 3 ArbSchG Rn. 5a; Kohte in Kollmer/Klindt ArbSchG 2. Aufl. § 3 Rn. 80; Wiese/Gutzeit in GK-BetrVG 10. Aufl. § 87 Rn. 585*). Sie gibt dem Arbeitgeber kein bestimmtes, verallgemeinerungsfähiges Organisationsmodell vor, sondern setzt einen Rahmen für die Entwicklung einer an den betrieblichen Gegebenheiten ausgerichteten Organisation. Diese ist maßgeblich vom konkreten Ausmaß der jeweils bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie von der Betriebsgröße abhängig (*Kohte in Kollmer/Klindt ArbSchG 2. Aufl. § 3 Rn. 80*). § 3 ArbSchG stellt damit entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde nicht nur eine umfassende Generalklausel ohne konkreten Regelungsgegenstand dar, die nicht der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG unterliegt (*zu dieser Unterscheidung BAG 8. Juni 2004 - 1 ABR 13/03 - zu B I 2 b bb (2) der Gründe, BAGE 111, 38*). Diese Vorschrift enthält vielmehr von den Betriebsparteien auszufüllende Regelungsspielräume (*ebenso bereits BAG 16. Juni 1998 - 1 ABR 68/97 - zu B I 2 der Gründe, BAGE 89, 139*).

cc) Unzutreffend ist weiterhin die Annahme der Rechtsbeschwerde, aus § 10 Abs. 2 Satz 3 ArbSchG folge, dass nur in den im Arbeitsschutzgesetz ausdrücklich genannten Fällen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestünden und im Übrigen nur freiwillige Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG geschlossen werden könnten. Hiergegen spricht bereits, dass diese Vorschrift nach der Gesetzesbegründung allein darauf zielt, die unionsrechtliche Vorgabe aus Art. 11 Abs. 2 Buchst. b) der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit vom 12. Juni 1989 umzusetzen (*BT-Drs. 13/3540 S. 18 f.*). Weitergehende Beteiligungsrechte des Betriebsrats, wie sie sich insbesondere aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergeben können, bleiben hiervon unberührt, wie § 10 Abs. 2 Satz 4 ArbSchG ausdrücklich klarstellt (*Steffek in Kollmer/Klindt ArbSchG 2. Aufl. § 10 Rn. 42*).



4. Nach diesen Grundsätzen ist die von der Arbeitgeberin mit Schreiben vom 16. September 2010 vorgenommene Übertragung der Unternehmerpflichten aus §§ 3 bis 14 ArbSchG auf die Arbeitnehmergruppe der Meister nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig. 26

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Aufgabenübertragung über eine Einzelübertragung nach § 13 Abs. 2 ArbSchG hinausgeht. Die Arbeitgeberin hat mit der Anweisung vom 16. September 2010 die Grundlagen einer Aufbau- und Ablauforganisation zum Gesundheitsschutz geschaffen. Sie hat hierin ua. bestimmt, dass die Meister auf die Anwendung und Einhaltung der Gesundheitsschutzvorschriften zu achten, die erforderlichen Anweisungen zu erteilen und deren Einhaltung zu überwachen haben. Sie haben die Arbeitsplätze/Baustellen zu kontrollieren, etwaige Unfallursachen zu analysieren und durch geeignete Maßnahmen auszuschließen und mit Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsbeauftragten sowie den Betriebsräten im Rahmen ihrer gesetzlichen Vorschriften zusammenzuarbeiten. Die Arbeitgeberin hat den Meistern weiterhin die Befugnis übertragen, vorläufige Regelungen zu treffen. Schließlich haben die Meister, soweit ihnen Mitarbeiter mit Vorgesetztenfunktion unterstellt sind, diesen die entsprechenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu übertragen. Die Arbeitgeberin hat damit eine betriebliche Organisationsstruktur im Arbeitsschutz aufgebaut und Verantwortungsbereiche ihrer Meister festgelegt. Dass diese nur recht allgemein gefasst sind, steht dem nicht entgegen. Mit der Anweisung vom 16. September 2010 hat die Arbeitgeberin damit erkennbar bezweckt, ihren Pflichten aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG nachzukommen und den Arbeitsschutz in ihre betriebliche Führungsstruktur einzubauen. 27

Schmidt

Koch

Linck

Wisskirchen

Seyboth