

## **BAG: Betriebsrat kann die Errichtung eines Arbeitsschutzausschusses nur über Arbeitsschutzbehörde initiieren**

Versäumt ein Arbeitgeber mit mehr als 20 Beschäftigten es, einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden, kann der Betriebsrat die Bildung dieses Ausschusses nicht erzwingen. Er kann sich aber an die zuständige Arbeitsschutzbehörde wenden, die die Errichtung des Ausschusses unter Androhung einer Geldbuße anordnen kann.

### **Sachverhalt**

Im entschiedenen Fall ging es um ein Einzelhandelsunternehmen mit Sitz in der Hansestadt Hamburg und Filialen im gesamten Bundesgebiet. Das Unternehmen hat auf Unternehmensebene einen Arbeitsschutzausschuss errichtet, in den vom Gesamtbetriebsrat Mitglieder entsandt werden. U.a. existiert eine Filiale in Stuttgart mit 65 Arbeitnehmern, die wegen ihrer räumlichen Entfernung vom Hauptbetrieb unstreitig als selbständiger Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gilt. Der dort errichtete Betriebsrat hielt die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Arbeitsschutzausschusses für unzureichend und hatte von der Beklagten die Bildung eines eigenen, für die Stuttgarter Filiale zuständigen Arbeitsschutzausschuss gefordert. Dabei stützte er sich auf den Wortlaut des § 11 Satz 1 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), wonach Bezugspunkt für den Arbeitsschutzausschuss der Betrieb und nicht das Unternehmen sei. Er stellte sich auf den Standpunkt, er könne die Errichtung des Arbeitsschutzausschusses gegenüber der Beklagten erzwingen, um sein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Absatz 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu wahren.

Der Aufforderung nach Errichtung eines zusätzlichen Arbeitsschutzausschusses kam die Beklagte nicht nach. Die Vorinstanzen wiesen die Klage jeweils ab. Der Betriebsrat legte daraufhin Rechtsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht (BAG) ein.

### **Entscheidung**

Auch die Rechtsbeschwerde blieb erfolglos. Das BAG hat entschieden, dass dem Betriebsrat kein Initiativrecht zur Bildung eines Arbeitsschutzausschusses nach § 11 Satz 1 ASiG zusteht.

Nach Auffassung der Bundesrichter verpflichtet § 11 Satz 1 ASiG Arbeitgeber zwar, in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu etablieren. Die Norm regelt aber keinen Anspruch zugunsten des Betriebsrats auf Errichtung eines Arbeitsschutzausschusses. Vielmehr handelt es sich um eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers, bei der ihm kein Handlungsspielraum zusteht. Das schließt nach dem Eingangshalbsatz von § 87 Absatz 1 BetrVG auch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aus. Der entsprechende Eingangshalbsatz lautet: „soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht“ hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder Unfallverhütungsvorschriften.“

Da der Betriebsrat keinen Anspruch auf die Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses hat und nur hierauf das Begehren gerichtet war, musste das BAG nicht entscheiden, ob die Beklagte ihrer Verpflichtung aus § 11 Satz 1 ASiG nachgekommen war. Die eigentlich interessante Frage, ob ein Arbeitgeber verpflichtet ist, in jedem selbständigen Betrieb einen eigenen Arbeitsausschuss einzurichten, oder ob es ausreichend ist, im Hauptbetrieb einen einzurichten, in dem der Gesamtbetriebsrat beteiligt wird, blieb insoweit ungeklärt.

### **Betroffene Normen**

§§ 87 Absatz 1, 89 Absatz 1 Satz 2 BetrVG, §§ 11 Satz 1, 12, 20 ASiG

### **Anmerkungen**

Arbeitgeber sind gemäß § 11 Satz 1 ASiG dazu verpflichtet, einen Arbeitsschutzausschuss einzurichten, wenn „im Betrieb“ mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Dieser Verpflichtung sollten Arbeitgeber auch nachkommen. Der Betriebsrat kann die Errichtung

eines Arbeitsschutzausschusses zwar nicht selbst initiieren, er kann sich allerdings an die zuständigen Arbeitsschutzbehörde wenden, § 89 Absatz 1 Satz 2 BetrVG. Diese ist befugt, die Errichtung eines Arbeitsschutzausschusses anzuordnen, § 12 ASiG. Eine Weigerung der Errichtung kann mit einem Bußgeld von bis zu EUR 25.000,00 sanktioniert werden.

Es empfiehlt sich unseres Erachtens für selbständige Betriebe jeweils einen eigenen Arbeitsschutzausschuss einzurichten. Zwar wurde das bisher nicht höchstrichterlich entschieden. Da § 11 Satz 1 ASiG allerdings für die Verpflichtung ausdrücklich an den Begriff des „Betriebes“ und nicht an den des „Unternehmens“ anknüpft, ist davon auszugehen, dass die Verpflichtung für jeden Betrieb besteht. Ein lediglich auf Unternehmensebene gegründeter Arbeitsschutzausschuss dürfte im Streitfall nicht genügen.

#### **Vorinstanzen**

LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 09.08.2012, 3 TaBV 1/12

Arbeitsgericht Stuttgart, Beschluss vom 23.11.2011, 14 BV 103/11

#### **Fundstelle**

BAG, Beschluss vom 15.04.2014, [1 ABR 82/12](#)

---

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.