

Ausfertigung

Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven

- Kammern Bremen -



Aktenzeichen: 7 BV 711/12

Verkündet am: 17.04.2013

... Bodenstab  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES

**BESCHLUSS**

Eingegangen

10. Juni 2013

Hummel Kaleck  
Rechtsanwälte

In dem Beschlussverfahren

Antragstellerin und Beteiligte/r zu 1

Verf.-Bev.:

Betriebsrat

Beteiligte/r zu 2



Verf.-Bev.: Rechtsanwälte Hummel, Kaleck,  
Immanuelkirchstr. 3-4, 10405 Berlin  
Ihr Az.: - 872/2012 -

hat die 7. Kammer des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven  
auf die mündliche Anhörung vom 17. April 2013 durch

beschlossen:

1. Der Antrag wird zurückgewiesen.
2. Die Entscheidung ergeht gerichtskostenfrei.



### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen diesen Beschluss kann die Antragstellerin Beschwerde einlegen. Für die Antragsgegner ist kein Rechtsmittel gegeben.

Die Beschwerde muss innerhalb **einer Notfrist von einem Monat** bei dem

Landesarbeitsgericht Bremen  
Justizzentrum Am Wall 198  
28195 Bremen

eingegangen sein. Sie ist gleichzeitig oder innerhalb einer Frist von zwei Monaten in gleicher Form schriftlich zu begründen.

**Beide Fristen beginnen mit Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Beschwerde kann nur durch einen/eine bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt/Rechtsanwältin oder durch eine der nach § 11 Absatz 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes zugelassenen Personen (z. B. Vertreter/-in von Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden) eingelegt werden.

Werden die genannten Vorschriften nicht eingehalten, kann das Landesarbeitsgericht - von seltenen Ausnahmefällen abgesehen - den Beschluss nicht mehr abändern.

Gründe:

I.

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruches.

Antragstellerin ist ein bundesweit tätiges Dienstleistungsunternehmen.

Insgesamt betreibt die Antragstellerin 49 Niederlassungen über das gesamte Bundesgebiet verteilt. Die Niederlassung in Bremen gilt nach einem Zuordnungstarifvertrag als ein Betrieb. Die Niederlassung wiederum ist unterteilt in verschiedene Betriebs- und Serviceabteilungen. In zwei solcher Abteilungen (Abteilung 33 und Abteilung 35, ") wurde eine Einigungsstelle zur Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Unter dem Datum vom 30.07.2012 endete die Einigungsstelle mit zwei Sprüchen zu jeweils den Abteilungen 33 und 35, die den Beteiligten am 02.08.2012 zugestellt wurden. Gegen diese Sprüche wendet sich die Arbeitgeberin mit ihrem Antrag vom 16.08.2012, eingegangen beim Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven am selben Tag.

Inhaltlich besteht der Spruch in der Aufnahme konkret benannter Gefährdungen und sich darauf beziehender Maßnahmen in ein so genanntes Arbeitsblatt 3. Für die Abteilung 35 werden insgesamt neun Gefährdungen konkret beschrieben und dazugehörige Abhilfemaßnahmen bezeichnet. Wegen der Einzelheiten wird auf den Einigungsstellenspruch (Bl. 55-60 der Akte) verwiesen. Für die Abteilung 33 werden insgesamt neun Gefährdungen beschrieben und entsprechende Abhilfemaßnahmen aufgeführt. Wegen der Einzelheiten wird auf den Einigungsstellenspruch (Bl. 61-65 der Akte) verwiesen.

Die Brief- und Paketzusteller der Abteilung 33 haben zunächst im Zustellstützpunkt die für sie bestimmten Sendungen zu sortieren und in Rangfolge zu bringen. Anschließend erfolgt die Zustellung dieser Sendungen im so genannten Außendienst. Nach erfolgter Zustellung der Sendungen kehren die Zusteller in den Zustellstützpunkt zurück und bearbeiten dort gegebenenfalls die unanbringlichen Sendungen und führen ihre Abrechnung durch.

In der Abteilung 35 werden ein- und ausgehende Paketsendungen bearbeitet. Es wird differenziert nach abgehender und eingehender Bearbeitung. In der Bearbeitung für abgehende Sendungen werden diese von den Kunden, Filialen und Zustellstützpunkten in

Rollbehältern und Wechselbehältern, auch Wechselkoffer, Wechselbrücken oder Container genannt, angeliefert. Bei der Bearbeitung werden die Paketsendungen für das Zentrum Hemelingen in Wechselbehältern von LKWs angeliefert; diese werden entladen, sortiert und umgeladen. Die Sortierung der Sendungen erfolgt für andere Paketzentren und Zustellbasen, wofür sie in andere Wechselbehälter verladen werden (abgehende Bearbeitung). Sendungen für den eigenen Zustellbereich werden ebenfalls per LKW angeliefert, entladen und sortiert. Anschließend erfolgt die Beladung der LKW und der Transport der Sendung zu den Zustellstützpunkten und Zustellbasen (eingehende Bearbeitung).

Am 01.07.2009 bzw. 01.03.2010 trat bei der Antragstellerin als Ergebnis einer Einigungsstelle eine Betriebsvereinbarung Gesundheitsschutz (BV Gesundheitsschutz) für die Niederlassung „Brief Bremen“ in Kraft. Zum Thema Gefährdungsbeurteilung in Teil II der Betriebsvereinbarung heißt es unter anderem:

#### **§ 7 Analyseteam**

(1) Zur Durchführung der in diesem Abschnitt beschriebenen Maßnahmen wird ein betriebliches Analyseteam gebildet. Es besteht aus zwei Vertretern der Geschäftsleitung, zwei Vertretern des Betriebsrates, der Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASi) sowie dem Betriebsarzt. Sicherheitsbeauftragte sowie einzelner Mitarbeiter können gegebenenfalls hinzugezogen werden.

(2) Zu den Aufgaben des Analyseteams gehören insbesondere

- die Feststellung aller im Betrieb vorhandenen Tätigkeiten
- die Bestimmung der Arbeitsplätze mit gleichartigen Arbeitsbedingungen
- die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
- die Festlegung zur Durchführung von Feinanalysen/weiteren Untersuchungen
- aus der Gefährdungsbeurteilung resultierende Vorschläge für Maßnahmen des Arbeitsschutzes einschließlich deren Prioritäten
- die Erfolgs- bzw. Wirksamkeitskontrolle der eingeleiteten Maßnahmen
- die Klärung von Dokumentationsfragen.

(3) Den fachlichen Stellungnahmen des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit ist bei allen Aufgaben und Entscheidungen besonderes Gewicht beizumessen.

#### **§ 9 Durchführung der Gefährdungsbeurteilung**

(1) die Gefährdungsbeurteilung wird grundsätzlich nach dem bei der implementiert in Verfahren tätigkeitsbezogen durchgeführt. Danach wird in drei Arbeitsblättern jeweils

...

- bei erkannten Gefährdungen Maßnahmen mit Verantwortlichkeiten für die Beseitigung, Termin und Willkürkontrolle dokumentiert (Arbeitsblatt 3).

...

(5) Kommt eine Einigung über die in den Abs. 1-4 beschriebenen Grundlagen und Maßnahmen nicht zu Stande, so entscheidet die Einigungsstelle.

#### **§ 11 Maßnahmen des Arbeitsschutzes**

- (1) Das Analyseteam wird dem Arbeitgeber bei erkannten Gefährdungen Vorschläge für Maßnahmen des Arbeitsschutzes machen.
- (2) Verantwortlichkeiten für die Beseitigung von Gefährdungen einschließlich Termin und Wirkkontrolle sind zu dokumentieren und dem Analyseteam ist regelmäßig Bericht über die getroffenen Maßnahmen zu erstatten.
- (3) Unterliegt eine solche Maßnahme des Arbeitsschutzes dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates und kommt eine Einigung nicht zu Stande, so entscheidet die Einigungsstelle.

Nach dem ersten Zusammentreten der Einigungsstelle „Gefährdungsbeurteilung“ vereinbarten die Betriebsparteien zunächst ein weiteres Tätigwerden des Analyseteams. Dieses unterzog die Entwurf für eine Gefährdungsbeurteilung einer kritischen Bearbeitung, wobei deutlich zwischen Gefährdungen und Maßnahmen unterschieden wurde. In der Folge konnte hinsichtlich weniger Teilbereiche ein Einvernehmen zwischen den Betriebsparteien im Hinblick auf Gefahren und Maßnahmen erzielt werden, die in das Arbeitsblatt 3 aufgenommen wurden. Im weiteren Verlauf der Einigungsstelle haben sich die Betriebsparteien zumindest auf eine Fassung der strittigen Punkte der Gefährdungsbeurteilungen 33 und 35 geeinigt.

**Die Antragstellerin ist der Auffassung**, die streitbefangenen Sprüche der Einigungsstelle seien unwirksam. Diese habe rechtsirrig ihre Zuständigkeit für die getroffenen Regelungen angenommen. Die Sprüche enthielten zudem Ermessenfehler.

Mit der Betriebsvereinbarung zum Gesundheitsschutz liege ein umfassendes Regelwerk vor, welches alle relevanten Belange des betrieblichen Gesundheitsschutzes berücksichtige. Dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG sei damit abschließend nachgekommen worden und eine Einigungsstelle könne nur noch unter den Konditionen agieren, die ihr von der Betriebsvereinbarung zum Gesundheitsschutz zugewiesen seien. Das in der BV Gesundheitsschutz eingesetzte Analyseteam müsse auf jeden Fall einen Vorschlag zu geeigneten Maßnahmen entwickeln. Erst wenn dann mit dem Arbeitgeber keine Einigung erzielt werde, könne eine Einigungsstelle zuständig werden. Die Identifizierung von Gefahren und das Vorschlagsrecht sei ausschließlich die Aufgabe des Ana-

lyseteams nach der BV Gesundheitsschutz und stehe der Einigungsstelle nicht zu. Dies ergebe sich aus § 11 Absatz 3 BV Gesundheitsschutz.

Das Analyseteam habe bestimmte Sachverhalte nicht als Gefährdung identifiziert und darauf aufbauend auch keine Maßnahmen vorgeschlagen. Dieses Ergebnis sei bindend. Die Einigungsstelle dürfe sich nicht an die Stelle des Analyseteams setzen, da dieses die Entscheidung der Betriebsparteien nach einer sachverständigen Lösung widerspiegele und deshalb ausschließlich zuständig sei.

Die Sprüche der Einigungsstelle überschritten zu diversen Punkten die Grenzen des ihr zustehenden Ermessens. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Blatt 49 bis 54 der Gerichtsakte verwiesen. Die Arbeitgeberin trägt zu einzelnen Regelungen vor, sie werde mehr belastet, als nach arbeitsmedizinischen Bestimmungen notwendig wäre und das Ergebnis der Einigungsstelle berücksichtige die Arbeitgeberinteressen nicht ausreichend. Der Spruch der Einigungsstelle beruhe in Teilen ausschließlich auf den Forderungen des Betriebsrates bzw. gehe noch darüber hinaus. Der Betriebsablauf werde durch die festgelegten Maßnahmen extrem behindert und führe zu nicht vertretbaren finanziellen Aufwendungen. Der Spruch der Einigungsstelle greife in die unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers ein.

**Die Antragstellerin beantragt,**

festzustellen, dass

1. der Spruch der Einigungsstelle zur „Gefährdungsbeurteilung Auslieferung Brief 33“ vom 30.07.2012.
2. der Spruch der Einigungsstelle zur „Gefährdungsbeurteilung Stationäre Bearbeitung Paket PZ 35 (ohne Technik)“ vom 30.07.2012

unwirksam ist.

**Der Antragsgegner beantragt,**

die Anträge abzuweisen.

**Er ist der Auffassung,** die streitbefangenen Sprüche der Einigungsstelle seien wirksam. Die Antragstellerin verkenne sowohl den Inhalt und die Systematik der maßgeblichen Regelungen der Betriebsvereinbarung "Gesundheitsschutz" als auch die Reichweite des Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

Die Betriebsparteien hätten auch in der BV Gesundheitsschutz nicht dem Analyseteam die abschließende Entscheidung über die Gefährdungsbeurteilung, insbesondere über die Festlegung der Gefährdungen und Maßnahmen überlassen wollen. Dies sei auch unzulässig, da der Betriebsrat nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sein Mitbestimmungsrecht selbst konkret ausüben müsse, indem er mit dem Arbeitgeber gemeinsam ganz konkrete Maßnahmen festlege.

Das Analyseteam habe demnach als eine Arbeitsgruppe agieren sollen, die bei einer Einigung innerhalb des Teams keine Entscheidungen treffe, sondern nur Vorschläge an die Betriebsparteien unterbreite, über welche sich die Betriebsparteien wiederum einigen müssten. Daher sei in § 11 Abs. 1 BV Gesundheitsschutz geregelt, dass Arbeitgeber und Betriebsrat zunächst versuchen müssten, über die Gefährdungsbeurteilung Einigkeit zu erzielen. Gelingt dies nicht, so sei aus § 11 Abs. 3 BV Gesundheitsschutz zu entnehmen, dass die Einigungsstelle zu entscheiden habe. Letztlich habe sowohl bei einer fehlenden Einigung des Analyseteams als auch bei einer fehlenden abschließenden Einigung zwischen der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat die Einigungsstelle zu entscheiden, denn die Gefährdungsbeurteilung unterliege sowohl hinsichtlich der Identifizierung von Gefahren als auch der Maßnahmen zur Abhilfe derselben in vollem Umfang dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.

Da im weiteren Verlauf der Einigungsstelle keine Einigung über die strittigen Punkte erzielt werden konnte, habe die Entscheidung der Einigungsstelle die fehlende Einigung der Betriebsparteien ersetzen müssen.

Die Regelungen, die die Einigungsstelle getroffen habe, hielten sich in den Grenzen des ihr zustehenden Ermessens.

Nach der Einleitung des vorliegenden Verfahrens habe es zwischen den Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung zum Streitgegenständlichen Thema gegeben. Diese Einigung habe Auswirkungen auf die Zulässigkeit des Antrages der Arbeitgeberin. Mit Schreiben vom 18.09.2012 habe die Arbeitgeberin dem Betriebsrat geänderte Fassungen der Gefährdungsbeurteilungen für die Abteilungen 33 und 35 zur Unterzeichnung zugeleitet. Diese nunmehr von der Arbeitgeberin übermittelten Fassungen enthielten wortgleich alle Gefährdungen und Maßnahmen die in den angefochtenen Sprüchen der Einigungsstelle vom 30.07.2012 enthalten sein. Der Betriebsrat habe diese Gefährdungsbeurteilungen unterzeichnet und der Arbeitgeberin mitgeteilt, dass er davon ausgehe, die Arbeitgeberin habe die im Spruch der Einigungsstelle festgelegten Abhilfemaßnahmen

nun doch anerkannt. Der Antragsgegner meint, insofern habe sich das gerichtliche Verfahren über die Anfechtung der Einigungsstellensprüche erledigt. Sofern das Verfahren nicht erledigt sei, fehle ihm jedoch das erforderliche Feststellungsinteresse gemäß § 256 ZPO.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

## II.

Der Antrag ist zulässig, aber unbegründet. Die Sprüche der Einigungsstelle „Gefährdungsbeurteilungen für die Abteilungen 33 und 35“ sind wirksam.

1.

Der Antrag war zulässig. Dies gilt auch unter der Berücksichtigung der Tatsache, dass die Arbeitgeberin nach der Anfechtung des Einigungsstellenspruchs dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zugeleitet hat, die von diesem unterschrieben wurde, in der die streitigen Punkte der Gefährdungsbeurteilungen und des Maßnahmenkatalogs entsprechend dem Wunsch des Betriebsrates enthalten waren. Der Betriebsrat hat das als Angebot auf Zustimmung zu einer bereinigten Betriebsvereinbarung in dem Sinne gedeutet, dass damit der vorliegende Rechtsstreit erledigt sei.

Die Arbeitgeberin beantragt eine Entscheidung über das Bestehen oder Nichtbestehen eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses. Die Arbeitgeberin möchte festgestellt wissen, dass für sie Rechtspflichten nach Maßgabe des Spruchs der Einigungsstelle nicht wirksam begründet worden sind.

Die Kammer hatte mithin allein über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruches und nicht darüber zu entscheiden, ob eine wirksame Betriebsvereinbarung zwischen den Betriebsparteien vorliegt, die nicht auf dem Einigungsstellenspruch beruht. Der Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruches bleibt deshalb auch dann beachtlich, wenn die Betriebsparteien nach dem Spruch rechtsverbindlich die Inhalte des Spruches durch eine eigenständige Betriebsvereinbarung beschlossen haben sollten.



2.

Gemäß § 76 Abs. 5 Satz 4 Betriebsverfassungsgesetz kann binnen einer Frist von 2 Wochen vom Tage der Zuleitung des Beschlusses angerechnet, vor dem Arbeitsgericht geltend gemacht werden, der Einigungsstellenbeschluss habe die Grenzen des Ermessens überschritten. Die Antragstellerin hat die Einigungsstellensprüche rechtzeitig binnen der Zweiwochenfrist angefochten.

3.

Der Antrag war unbegründet. Die Einigungsstelle ist weder unzuständig, noch hat sie die Grenzen des billigen Ermessens durch die von ihr getroffenen Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung überschritten.

Gemäß § 76 Absatz 5 Satz 3 BetrVG hat die Einigungsstelle ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen zu treffen. Ein Einigungsstellenspruch ist unwirksam, wenn er gegen geltendes Recht verstößt oder die Grenzen des Ermessens überschritten werden.

a)

Die Einigungsstelle war für die Festlegung sowohl von Gefährdungen als auch für die Beschreibung der darauf Bezug nehmende Abhilfemaßnahmen zuständig.

Im Rahmen der Rechtsmäßigkeitkontrolle zu prüfen, ob die Einigungsstelle hinsichtlich des Regelungsgegenstandes zuständig war und tätig werden konnte.

aa)

Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin, durfte die Einigungsstelle nicht nur, sie musste die Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung selbst treffen. Eine Übertragung der Kompetenzen für diese Aufgaben – oder auch nur Teile davon – auf das Analyseteam war ausgeschlossen.

Dies ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG. Danach unterliegen die Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften der Mitbestimmung des Betriebsrates. In den Fällen, in denen eine Einigung der Betriebsparteien über eine Angelegenheit der Mitbestimmung des §§ 87 Abs. 1 BetrVG nicht zu Stande kommt, entscheidet die Einigungsstelle (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

Zwar ist durch das Gesetz der Begriff „Gesundheitsschutz“ nicht definiert, er entspricht aber § 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbschG). Danach betrifft er die Verbesserung und Sicherung der Sicherheit und des Schutzes der Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Dies sind solche Maßnahmen, die dazu dienen, die physische und psychische Integrität der Arbeitnehmer zu erhalten, die arbeitsbedingten Beeinträchtigungen ausgesetzt sind, die zu medizinisch feststellbaren Verletzungen oder Erkrankungen führen oder führen können. Beeinträchtigungen in dem Sinne sind solche, die durch die berufliche Tätigkeit verursacht werden oder anlässlich derer entstehen oder verschlimmert werden (Fitting zu § 87 Nr. 7 BetrVG, Rn. 262).

Es ist anerkannt, dass dazu auch die Gefährdungsbeurteilungen gem. § 5 ArbschG zu rechnen sind, zu denen sowohl die Identifizierung von Gefahren als auch die Abhilfemaßnahmen zählen. Der gesamte Komplex unterliegt damit der Mitbestimmung.

bb)

Da mitbestimmungspflichtige Tatbestände vorliegen, gibt es einen Regelungsauftrag an die Betriebsparteien. Eine betriebliche Einigungsstelle, die Regelungen zur Gefährdung Beurteilung und zur Unterweisung der Beschäftigten und erstellen soll, muss eine eigene Entscheidung in dem zu regelnden Angelegenheiten treffen und darf dies nicht der einseitigen Festlegung durch den Arbeitgeber überlassen. (BAG vom 8. Juni 2004, 1 ABR 4/03 zitiert nach Juris). Danach muss eine Einigungsstelle selbst den Regelungsgegenstand gestaltet haben und darf sie nicht der Gestaltung 3. zum Beispiel des Arbeitgebers überlassen (BAG vom 11. Februar 1992, 1 ABR 51/91). Diese Grundsätze müssen auch für den Fall gelten, dass nicht der Arbeitgeber allein, sondern ein Gremium eingesetzt wird, das endgültige Regelungen zum Gesundheitsschutz treffen soll.

cc)

Die Regelungen der BV Gesundheitsschutz kleiden die Aufgabe der Betriebsparteien zum Gesundheitsschutz in ein festgelegtes verfahrensmäßiges Gewand. Darin spielt das Analyseteams die Rolle einer Arbeitsgruppe, in der Fachkompetenz gebündelt wird und Vorschläge zur Gefahrenidentifizierung und Maßnahmen Ausarbeitung den Betriebsparteien vorgelegt werden. Die Auffassung des Arbeitgebers bedeutete konkret: wenn das Analyseteam kein Gefährdungspotential sieht, damit auch keine Gefährdung identifiziert und damit auch keine Maßnahme vorschlägt, hätte der Betriebsrat keine Möglichkeit, eine Einigungsstelle anzurufen und eine Regelung zu dem Thema herbei zu führen. Denn die

BV Gesundheitsschutz gibt – wie der Arbeitgeber richtig feststellt – insofern einen festen Ablauf vor.

Jedoch verbleibt die Kompetenz zur abschließenden Entscheidung über die zu treffenden Regelungen nach § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG bei den Betriebsparteien und nicht beim Analyseteam. Diese Kompetenz ist nicht durch die BV Gesundheitsschutz auf das Analyseteam übergegangen. Dies betrifft sowohl die Identifizierung von Gefährdungen als auch die Abhilfemaßnahmen. Denn sofern das Analyseteam und nicht die Einigungsstelle für eine Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz zuständig wäre, hätte der Betriebsrat auf die letzte Entscheidung verzichtet und sich somit seines Mitbestimmungsrechtes begeben. Diesen Vorgaben ist der Einigungsstellenspruch gerecht geworden. Er legte selbst Maßnahmen zur Beseitigung von identifizierten Gefährdungen im konkreten Einzelfall fest.

dd)

Die Auslegung der BV Gesundheitsschutz ergibt nichts anderes. Im Gegensatz zur Auffassung der Arbeitgeberin wollten die Betriebsparteien bei der Ausgestaltung der Regelungen zur BV Gesundheitsschutz keine Regelungen treffen, die darauf hinausläuft, dass Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates an das Analyseteam abgetreten werden. Einen solchen Verzicht auf die Ausübung der Mitbestimmungsrechte wäre unwirksam. Insofern ist die Regelung des § 11 Absatz 3 BV Gesundheitsschutz dahingehend auszulegen, dass eine Einigungsstelle in jeder Phase von Identifizierung der Gefahr bis zur Festlegung von Maßnahmen im Falle der Nichteinigung zuständig ist.

b)

Der Spruch der Einigungsstelle hält sich im Rahmen billigen Ermessens. Die Einigungsstelle hat den ihr vorgegebenen Entscheidungsrahmen nicht überschritten.

aa)

Eine Ermessensüberschreitung liegt vor, das Ergebnis der Einigungsstelle die Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer nicht angemessen berücksichtigt. (EK/Kania zu § 76 Rn. 32; BAG vom 30.08.1995, AP Betriebsverfassungsgesetz 1972, § 87 BetrVG Überwachung Nr. 29). Ein Ermessensfehler ist aber noch nicht dann gegeben, wenn eine andere Regelung lediglich eine bessere oder vernünftigeren Regelung darstellen würde; insofern steht hier nur eine Rechtskontrolle an. (Koch/Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 14 Auflage, § 244, Rn. 71; Fitting zu § 76 BetrVG Rn. 105). Dabei ist wie bei § 315 Absatz 3 BGB der Einigungsstellenspruch insgesamt auf die Einhaltung des

Ermessensspielraums zu überprüfen. Dabei führt die mögliche Überschreitung der Ermessensgrenzen in einzelnen Regelungsteilen nur dann zur Unwirksamkeit des gesamten Einigungsstellenspruchs, wenn der verbleibende Teil ohne den unwirksamen Teil keine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung mehr darstellt (Koch/Schaub aaO.). Eine unzulässige Ermessenüberschreitung liegt beispielsweise dann vor, wenn die Einigungsstelle von sachfremden Erwägungen ausgeht oder den ihr möglichen Regelungsspielraum verkannt hat.

bb)

Bezogen auf die vorstehenden Voraussetzungen sind die angegriffenen Einigungsstellensprüche nicht zu beanstanden. Dabei geht die Arbeitgeberin fehlerhaft davon aus, dass das Maß ihrer oder der Belastung des Betriebes durch den Spruch der Einigungsstelle vom Gericht zu überprüfen sei. Das ist nicht der Fall. Ob die Arbeitgeberin durch andere Regelungen weniger belastet, der Betriebsablauf zu sehr erschwert oder nicht vertretbare finanzielle Aufwendungen zu gewärtigen sind, hat das Arbeitsgericht nicht zu beurteilen und zu überprüfen. Es ist nicht zu beurteilen, ob das Ergebnis der Einigungsstelle näher an den Interessen des Arbeitgebers oder näher an denjenigen des Betriebsrates bzw. der Mitarbeiter angesiedelt ist. Denn es besteht nicht die Aufgabe, die gefundenen Ergebnisse der Einigungsstelle zu beurteilen und eine andere Wertung an die Stelle der Wertung der Einigungsstelle zu setzen. Allein entscheidend ist hier, ob sich die Ergebnisse der Einigungsstelle im Rahmen eines sachgerechten Ausgleichs zwischen den Interessen des Arbeitgebers und der betroffenen Arbeitnehmer bleibt.

Der Arbeitgeber hat hier keine Anhaltspunkte vorgebracht, dass sachfremde Erwägungen zu den Maßnahmen geführt hätten oder Maßnahmen getroffen wurden, die keinen Bezug zu den identifizierten Gefahren aufweisen. Aber auch wenn Teilaspekte in nicht vertretbarer Art und Weise geregelt sein sollten, würden diese nicht zur Unwirksamkeit des gesamten Einigungsstellenspruchs führen, weil diese sich nicht auf das die Sprüche als Ganzes auswirken würden.

4.

Diese Entscheidung ergeht gemäß § 2 Abs. 2 GKG gerichtskostenfrei.

gez. Eckart-Stephan



Ausgefertigt:

Bremen, 05.06.2013

Eckart-Stephan

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle