

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 TaBV 14/17

5 BV 143/16 ArbG Lübeck

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 16.01.2018

Gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

**Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten
pp.**

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 16.01.2018 durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

b e s c h l o s s e n:

Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 26.04.2017 – 5 BV 143/16 – teilweise geändert:

Es wird festgestellt, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 8. September 2016 zur „Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen an den Arbeitsplätzen der Pilotprojekte aus dem Teilinteressenausgleich H.O.S. vom 18.04.2008“ rechtsunwirksam ist, soweit dort in den Ziffern 4.1., 4.5., 5. und 6. und der Anlage 3 zum Spruch Regelungen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen und den Aufgaben und Befugnissen des „Analyseteams“ enthalten sind; im Übrigen wird der Antrag des Betriebsrats zurückgewiesen.

Die weitergehende Beschwerde der Arbeitgeberin wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss können d. Beteiligten durch Einreichung einer Rechtsbeschwerdeschrift bei dem

Bundesarbeitsgericht in 99084 Erfurt, Hugo-Preuß-Platz 1,
Telefax: 0361 2636-2000,

Rechtsbeschwerde einlegen.

Die Rechtsbeschwerdeschrift muss

binnen einer Notfrist von einem Monat

beim Bundesarbeitsgericht eingegangen sein.

Der Rechtsbeschwerdeführer muss die Rechtsbeschwerde begründen. Die Rechtsbeschwerdebegründung ist, sofern sie nicht bereits in der Rechtsbeschwerdeschrift enthalten ist, in einem Schriftsatz bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen. Die Frist für die Rechtsbeschwerdebegründung beträgt

zwei Monate.

Die Fristen für die Einlegung und die Begründung der Rechtsbeschwerde beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, **spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.**

Die Rechtsbeschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Rechtsbeschwerde gerichtet wird, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss Rechtsbeschwerde eingelegt werde.

Die Rechtsbeschwerde und ihre Begründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen. Die Personen, die für diese Organisationen handeln, müssen über die **Befähigung zum Richteramt** verfügen.

Der Rechtsbeschwerdeschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Beschlusses beigelegt werden.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments genügt, wenn es für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist. Schriftsätze können dazu über eine gesicherte Verbindung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten des Bundesarbeitsgerichts eingelegt werden. Die erforderliche Zugangs- und Übertragungssoftware kann lizenzkostenfrei über die Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (www.bundesarbeitsgericht.de) heruntergeladen werden. Das Dokument ist mit einer qualifizierten Signatur nach dem Signaturgesetz zu versehen. Nähere Informationen finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts (s.o.) sowie unter www.egvp.de.

(Rechtsmittelschriften, Rechtsmittelbegründungsschriften und wechselseitige Schriftsätze im Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht sind in siebenfacher - für jeden weiteren Beteiligten eine weitere - Ausfertigung einzureichen.

Gründe:**A**

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG.

Die Beteiligte zu 2. (Arbeitgeberin) stellt in ihrem Betrieb in G... Bremsbeläge für alle großen Fahrzeug- und Bremsenhersteller her.

Anlässlich der Verhandlungen der Arbeitgeberin mit dem Antragsteller (Betriebsrat) über die Einführung des H... Operating Systems (H.O.S.) schlossen die Beteiligten am 18.04.2008 einen Teilinteressenausgleich H.O.S. (Bl. 106 – 111 d. A.), der die Umsetzung wesentlicher Teile dieses H.O.S. in vier Projektbereichen (acht Tätigkeiten/Arbeitsplätze in der Produktion) vorsah. In einer Protokollnotiz vom selben Tag wurde festgelegt, dass bis zum 31.03.2008 eine Vereinbarung über die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen an den Arbeitsplätzen der Pilotprojekte durchgeführt werde. Zugleich wurde für den Fall der Nichteinigung die Einsetzung einer Einigungsstelle beschlossen.

Diese Einigungsstelle beschloss am 08.09.2016 durch Spruch eine Betriebsvereinbarung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung an den Arbeitsplätzen der Pilotprojekte, die auszugsweise lautet:

„... 3. Umfang der Gefährdungsbeurteilung

Durch die Gefährdungsbeurteilung werden die für die Mitarbeiter mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen beurteilt, um ermitteln zu können, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

3.1 Zu beurteilende Tätigkeiten und Arbeitsplätze/Gleichartige Arbeitsbedingungen

Zu untersuchende Tätigkeiten und Arbeitsplätze im Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 1 ArbSchG sind

<u>Arbeitsort</u>	<u>Tätigkeit/Arbeitsplatz</u>	<u>Stellenbeschreibung</u>
--------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------

Halle 26	Maschinenführer Bandofen14/ 15 und 12	Maschinenführer Band Drucksinteröfen
	Koordinator PM-Sinterbeläge	Produktion PM-Sinterbeläge Koordinator
Halle 8	Maschinenführer Mischer 4/5	Maschinenführer Mischerei
	Koordinator Mischerei	Koordinator Mischerei
Halle 7	Maschinenführer LKW Pressen und Endfertigungslinie 3 und 2	Maschinenführer FRL, Lkw
	Koordinator Produktion	Koordinator
Halle 61	Maschinenführer FL2 Pressen mit Fertigungslinie 2	Maschinenführer Produktions- linien Pkw
	Koordinator Produktion	Koordinator

gemäß der jeweils geltenden Stellenbeschreibungen. Die derzeit geltenden Stellenbeschreibungen sind als Anlage 1 beigelegt.

Für die Mitarbeiter bestehen auf den vorgenannten Tätigkeiten/Arbeitsplätzen jeweils gleichartige Arbeitsbedingungen, so dass gemäß § 5 Abs. 2 S. 2 ArbSchG jeweils die Beurteilung eines dieser Arbeitsplätze/-Tätigkeiten ausreichend ist.

3.2. Zu untersuchende Gefährdungen, Gefährdungsursachen und Beurteilungskriterien

Die Gefährdungsbeurteilung muss alle in Frage kommenden Gefährdungen erfassen.

Eine Gefährdung kann sich insbesondere aus den Ursachen ergeben, die in § 5 Abs. 3 ArbSchG und den auf Grundlage des § 18 ArbSchG erlassenen

Verordnungen und den auf Grundlage des § 15 SGB VII erlassenen Unfallverhütungsvorschriften aufgeführt sind.

Vorliegen und Grad einer Gefährdung sowie die Erforderlichkeit von Maßnahmen des Arbeitsschutzes einschließlich Wirksamkeitskontrolle müssen nach dem Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen insbesondere nach dem ArbSchG, den auf Grundlage des § 18 ArbSchG erlassenen Verordnungen, den zu diesen Verordnungen erlassenen technischen Regeln und Rechtstexten und Empfehlungen der zuständigen Ausschüsse, den auf Grundlage des § 15 SGB VII erlassenen Unfallverhütungsvorschriften (DGUV Vorschriften, Regeln, Informationen, Grundsätze) und – soweit sie nicht bereits in den vorgenannten Regelwerken berücksichtigt sind – sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen beurteilt werden.

4. Verfahren/Methoden 4.1 Erfassung von Gefährdungen

Die Erfassung von Gefährdungen erfolgt durch den Untersucher durch

- (1) Begehung
 - (2) Geeignete Messverfahren (z.B. Messungen mittels Messgeräten der Klasse 1, Lärm, elektrische Spannung, Beleuchtung usw.)
 - (3) Auswertung technischer und rechtlicher Dokumente und Daten (z.B. Konformitätserklärung, Betriebsanleitung, Schaltplan, Sicherheitsdatenblätter, interne Statistiken)
 - (4) Befragung der Mitarbeiter
 - (5) Verfahren „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GPB)“
- Nach der Verfahrensanweisung „Gefährdungsbeurteilung“ VA EHS 01-20 (Anlage 2) bzw. der Verfahrensbeschreibung „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen (GPB)“ (Anlage 3).

Die Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze/Tätigkeiten untersucht werden, stehen dem Untersucher während der Erfassung für Auskünfte zur Verfügung.

4.2 Beurteilung der Gefährdung

Die Ergebnisse der Erfassung werden durch den Untersucher dahingehend beurteilt, ob und welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind und wie deren Wirksamkeit kontrolliert werden soll.

Hierbei legt der Untersucher die Wahrscheinlichkeit, dass die Gefährdung eintreten und mit welchen Schäden dies verbunden ist, zugrunde und ermittelt anhand der Arbeitsschutz-Risikomatrix (Anlage 4 – Risikomatrix EHS Info 083) den Handlungsbedarf.

Den Maßstab hierfür bilden die Kriterien gemäß 3.2.

4.3 Erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes.

Welche Maßnahmen erforderlich sind, ermittelt der Untersucher anhand der Kriterien gemäß 3.2, insbesondere der Kriterien des § 4 ArbSchG.

Der Untersucher gibt Empfehlungen für erforderliche Maßnahmen, deren Geeignetheit, die zeitliche Umsetzung und die Wirksamkeitskontrolle ab.

4.4. Wirksamkeitskontrolle

Im Rahmen der Wirksamkeitskontrolle muss überprüft werden, ob festgelegte erforderliche Maßnahmen durchgeführt wurden, ob sie zu einer Reduzierung auf ein akzeptables Risiko geführt und Sicherheit und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter bei der Arbeit verbessert haben und ob sie fortbestehen sollen.

Die Wirksamkeitskontrolle erfolgt zum festgelegten Zeitpunkt im festgelegten Umfang.“

Wegen der weiteren Einzelheiten der Betriebsvereinbarung wird auf Blatt 15 – 19 d. A. sowie Blatt 334 d. A. und wegen der Anlagen 1 – 5 zur Betriebsvereinbarung auf Blatt 33 – 68 d. A. Bezug genommen.

Der Spruch – ohne Anlagen – ist dem Betriebsrat am 12.10.2016 zugestellt worden. Eine erneute Zustellung mit Anlagen erfolgte im Januar 2017. Mit am 26.10.2016 eingegangenem Schriftsatz hat der Betriebsrat den Spruch angefochten, den er aus Rechtsgründen für unwirksam hält.

Er hat im Wesentlichen vorgetragen:

Der Spruch halte sich nicht an die vom BAG in dessen Beschluss vom 08.06.2004 (1 ABR 4/03) aufgestellten Grundsätze zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung.

Es fehle bereits in Ziffer 3.1 an der Konkretisierung der zu untersuchenden Arbeitsplätze. Nur nach Konkretisierung könne bestimmt werden, welche Arbeits- und Fertigungsverfahren bzw. Arbeitsabläufe und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken am Arbeitsplatz untersucht werden sollten. Die Einigungsstelle sei auch zu Unrecht davon ausgegangen, dass für die Beschäftigten auf den in Ziffer 3.1 genannten Tätigkeiten/Arbeitsplätze jeweils gleichartige Arbeitsbedingungen im Sinne von § 5 Abs. 2 Satz 2 ArbSchG bestünden. Das ergebe sich schon daraus, dass die jeweiligen Tätigkeitsorte in der Halle verteilt seien und daher unterschiedlichen Einwirkungen im Hinblick etwa auf Zugluft, Lärm, Beleuchtung oder anderem ausgesetzt seien. Auch würden die Maschinenführer bei gleicher Tätigkeit an unterschiedlichen Anlagen eingesetzt.

Ferner würden in Ziffer 3.2 die Untersuchungsgegenstände nicht hinreichend konkretisiert. Diese Aufgabe würde durch die Anlage 2 unzulässigerweise auf den Abteilungsleiter übertragen, der gemäß deren Ziffer 4 entscheide, welcher Arbeitsplatz/welche Tätigkeit untersucht werden solle. Es bleibe auch offen, welche konkreten Untersuchungsgegenstände auf Gefährdungen untersucht werden sollten. Durch

die vorgesehene allgemeine Checkliste der Berufsgenossenschaft werde auch kein Bezug zu konkreten Arbeitsplätzen hergestellt. Aufgabe der Gefährdungsbeurteilung sei es auch nicht zu überprüfen, ob der Arbeitgeber Rechtsnormen einhalte, sondern ob die Arbeit nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen gestaltet sei. Mit der Checkliste werde letztlich nur geprüft, ob sicheres Arbeiten möglich sei.

Auch das in Ziffer 4.1 vorgesehene Verfahren zur Beurteilung der psychischen Belastung (GPB-Verfahren) überlasse die Konkretisierung der Untersuchungsgegenstände einem Analyseteam, so dass es an deren Festlegung in der Betriebsvereinbarung fehle. Diese selbst stelle keinen Bezug zu den konkreten Arbeitsplätzen her. Offensichtlich würden auch die Arbeitsmittel sowie Maschinen und Anlagen nicht in die Beurteilung einbezogen.

Der Betriebsrat hat beantragt

festzustellen, dass der Spruch der Einigungsstelle vom 8. September 2016 zur „Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen an den Arbeitsplätzen der Pilotprojekte aus dem Teilinteressenausgleich H.O.S. vom 18.04.2008“ rechtsunwirksam ist.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Sie hat erwidert: Durch die Regelung in Ziffer 3.1 würden die Arbeitsplätze/Tätigkeiten im Sinne der Rechtsprechung des BAG festgelegt. Dort würden die zu beurteilenden Tätigkeiten und Arbeitsplätze sowie gleichartige Arbeitsbedingungen definiert. Die jeweilige Stellenbeschreibung diene der Festlegung der zu beurteilenden Arbeitsplätze, es müsse nicht jeder einzelne Handgriff aufgelistet werden. Die Mitarbeiter, etwa alle in der Halle 26 tätigen Maschinenführer Bandofen 14/15 und 12 (Maschinenführer Banddruck Sinteröfen) arbeiteten unter gleichartigen Arbeitsbedingungen.

Es würden alle Tätigkeitsorte untersucht und auch berücksichtigt, dass die Maschinенführer an unterschiedlichen Anlagen und in verschiedenen Schichten tätig sein könnten.

Die Untersuchungsgegenstände würden in der Betriebsvereinbarung durch die Verfahrensweisung in der Anlage 2 und die danach zu verwendende Checkliste Nr. 026/GPB (Anlage 5) definiert. Der Abteilungsleiter führe die Gefährdungsbeurteilungen durch und werde dabei von Personen mit Fachkunde unterstützt. Er entscheide aber nicht über die Untersuchungsgegenstände. Diese seien durch die EHS-Checkliste Nr. 026/GPB und das GPB-Verfahren vorgegeben. In Ziffer 3.2 würden auch die insoweit einzuhaltenden Prüfkriterien festgelegt.

Schließlich seien auch die Bedenken gegen das GPB-Verfahren unbegründet. Hierbei handele es sich um ein anerkanntes, in der Praxis vielfach eingesetztes Verfahren zur Ermittlung psychischer Belastungen. Diese würden durch den Einsatz eines Analyseteams ermittelt. Ermittelt würden auch kritische Kombinationen von zwei Dimensionen psychischer Belastung. Es handele sich um ein Verfahren mit in der Verfahrensbeschreibung festgelegten Verfahrensschritten. Damit würde dem Analyseteam auch nicht die Konkretisierung der Untersuchungsgegenstände übertragen. Die vom Betriebsrat geforderte Untersuchung der Arbeitsmittel sowie der Maschinen/Anlagen erfolge bereits anhand der EHS Checkliste Nr. 026/GPB.

Wegen der weiteren Argumentation der Beteiligten in erster Instanz wird auf die Akte verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat durch Beschluss die Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle festgestellt und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt: Zwar sei die Regelung in Ziffer 3.1 hinreichend konkret und damit wirksam, die Einigungsstelle habe aber in den Ziffern 3.2 und 4.1 die von ihr zu regelnde Angelegenheit nicht abschließend geregelt, was zur Unwirksamkeit des Spruchs führe. Ziffer 3.2 beschränke sich auf eine Bezugnahme auf die gesetzlichen Regelungen und stelle auch keinen Bezug zu den in Ziffer 3.1 definierten Arbeitsplätzen her. Dieser Mangel

setze sich in Ziffer 4.1 fort. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf den angefochtenen Beschluss Bezug genommen.

Gegen den am 02.06.2017 zugestellten Beschluss hat die Arbeitgeberin am 29.06.2017 Beschwerde eingelegt und diese nach Verlängerung der Frist zur Begründung der Beschwerde bis zum 11.09.2017 am 07.09.2017 begründet.

Sie wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen wie folgt:

Der Spruch beschränke sich von vornherein auf eine Regelung zu acht Tätigkeiten/Arbeitsplätzen in der Produktion. Mit der Festlegung der zu untersuchenden Arbeitsplätze durch die Bezugnahme auf die Stellenbeschreibungen stehe damit auch fest, welche Einsatzorte, Arbeitsmittel, Arbeitsabläufe und sonstigen Arbeitsbedingungen zu untersuchen seien.

Der Spruch müsse entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts nicht regeln, woraus sich eine Gefährdung selbst konkret ergebe. Eine Gefährdungsbeurteilung durch die Einigungsstelle vor Durchführung der Gefährdungsbeurteilung werde vom Gesetz gerade nicht verlangt. Vielmehr stünden die konkret bestehenden Gefährdungen erst nach Durchführung der Beurteilung fest. Daher werde durch Ziffer 3.2 zulässiger- und richtigerweise festgelegt, dass alle in Betracht kommenden Gefährdungen nach den jeweils aktuell gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu untersuchen seien. Dies gelte für alle zu untersuchenden Arbeitsplätze, so dass auch der vom Arbeitsgericht vermisste Bezug zu den Untersuchungsgegenständen vorliege.

Auch die Ausführungen des Arbeitsgerichts im Hinblick auf das vorgesehene GPB-Verfahren seien fehlerhaft. Das Verfahren untersuche 11 Belastungsdimensionen im Hinblick auf die Gefährdung durch psychische Belastung. Es sei auf alle Arbeitsplätze anzuwenden. Die vorgesehenen Anpassungen des Musterfragebogens seien verfahrensimmanent. Weder würde die Belastungsdimension geändert, noch der Beurteilungsgegenstand „psychische Belastung“. Dies belege der angepasste Fragebogen (Bl. 264 – 277 d. A.).

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 26.04.2017, Az. 5 BV 143/16, abzuändern und den Antrag des Beteiligten zu 1. zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Er erwidert:

Ziffer 3.2 erfasse alle im Arbeitsschutzrecht möglichen Prüfkriterien, ohne konkret vorzugeben, welche Kriterien der Untersucher bei der Untersuchung der Arbeitsbedingungen jeweils anwenden solle. Es sei nicht geregelt, auf welche Weise die Gefährdung untersucht werden solle. Das sei auch nach der Rechtsprechung des BAG nicht ausreichend. Auch entscheide nach Ziffer 4.2 der Untersucher, ob und welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich seien, was belege, dass das vorgesehene Verfahren selbst nicht die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes bestimme.

Bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung seien je nach Arbeitsaufgabe und Art der Tätigkeit unterschiedliche Prüfkriterien festzulegen. Dies sei Aufgabe der Einstellungsstelle. Die als Anlage 2 zur BV vorgesehene Checkliste befasse sich demgegenüber ausschließlich mit Arbeitssicherheit und Unfallverhütung und werde deswegen den Ansprüchen an eine Gefährdungsbeurteilung nicht gerecht.

Der von der Arbeitgeberin nunmehr vorgelegte angepasste Fragebogen belege, dass die Untersuchungsgegenstände hinsichtlich der psychischen Belastungen erst durch das Analyseteam festgelegt würden. So sei der Beispielsbogen aus der BV in zahlreichen Punkten geändert worden.

Es sei auch völlig unklar, auf welcher methodischen Grundlage eine Risikoeinschätzung der gewonnenen Ergebnisse erfolge. Das werde auch nicht durch die „Risikomatrix“ geklärt. Grund hierfür sei, dass das Verfahren keinen Bezug zu den Arbeitsbedingungen besitze und daher nicht beantworten könne, aus welchen Bedingungen sich psychische Belastungen ergäben, die Maßnahmen im Sinne von § 2 Abs. 1 ArbSchG erforderten.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf den Inhalt der Akte verwiesen.

B.

Die gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und begründete und damit zulässige Beschwerde der Arbeitgeberin ist teilweise begründet.

Der im Beschlussverfahren zulässige Antrag des Betriebsrats ist nur teilweise begründet. Der angefochtene Spruch der Einigungsstelle ist nur insoweit unwirksam, als er Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung für psychische Belastungen enthält. Das betrifft die Regelungen zum Verfahren selbst und zu den Aufgaben und Befugnissen des für die Durchführung des Verfahrens vorgesehenen Analyseteams. Im Übrigen ist der Antrag des Betriebsrats unbegründet. Die weiteren Regelungen im Spruch der Einigungsstelle sind wirksam. Aus der Teilunwirksamkeit der Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen folgt nicht, dass der Spruch der Einigungsstelle insgesamt unwirksam ist. Im Einzelnen gilt Folgendes:

I. Für den Erlass der angefochtenen Regelung ist die Einigungsstelle gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7, Abs. 2 Satz 1 BetrVG zuständig. Bei der Festlegung von Vorgaben zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG handelt es sich um Regelungen zum Gesundheitsschutz im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (BAG vom 08.06.2004 – 1 ABR 4/03 – Juris, Rn. 20).

II. Der Spruch der Einigungsstelle ist im Wesentlichen wirksam. Er regelt insbesondere die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung im Rahmen seines Geltungsbereichs (Ziffer 2) abschließend und überträgt sie nicht auf den Arbeitgeber. Dies gilt nur nicht

für den Bereich der Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen (§ 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG).

1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es Aufgabe der Einigungsstelle, durch ihren Spruch die Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen und zu einem billigen Ausgleich zu bringen. Dabei ist der Zweck des jeweiligen Mitbestimmungsrechts zu beachten. Die getroffene Regelung muss in ihrem Ergebnis auch denjenigen Interessen Rechnung tragen, um derentwillen dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Dem kann ein Spruch der Einigungsstelle, der nicht selbst eine Regelung der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit trifft, sondern die der Einigungsstelle zustehende Regelungsbefugnis auf den Arbeitgeber überträgt, in keinem Fall gerecht werden. Dann gestaltet nicht die unter angemessener Berücksichtigung der jeweiligen Belange getroffene Ermessensentscheidung der Einigungsstelle die der Mitbestimmung unterliegende Angelegenheit, sondern das Ermessen des Arbeitgebers. Ein solcher Spruch der Einigungsstelle ist rechtsfehlerhaft. Ebenso wenig wie der Betriebsrat selbst kann die Einigungsstelle das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG dahin ausüben, dass sie dem Arbeitgeber das alleinige Gestaltungsrecht über den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand eröffnet (BAG, a.a.O., Rn. 39). Zwar ist nicht ausgeschlossen, dass die Einigungsstelle eine Regelung vorsieht, die dem Arbeitgeber innerhalb eines von ihr in Ausübung ihres Ermessens gesteckten Rahmens inhaltlicher Vorgaben gewisse Entscheidungsspielräume überlässt. Doch muss die Einigungsstelle selbst den Regelungsgegenstand gestaltet haben (BAG, a.a.O., Rn. 41).

2. Bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Abs. 1 ArbSchG hat der Arbeitgeber für jeden Beschäftigten zu überprüfen, ob und ggf. welche Gefährdungen mit dessen Arbeit verbunden sind. Durch diese Beurteilung ist zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Nach § 5 Abs. 3 Satz 1 ArbSchG ist diese Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Nach § 5 Abs. 2 Satz 2 ArbSchG genügt bei gleichartigen Bedingungen die Beurteilung der Arbeitsbedingungen eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit. Damit stellen sich bei einer Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich jedes Beschäftigten zumindest die Fragen, welche Tätigkeiten beurteilt werden sollen, worin die mögliche Gefahr bei der Arbeit besteht, woraus sie sich

ergibt und mit welchen Methoden und Verfahren das Vorliegen und der Grad einer solchen Gefährdung festgestellt werden sollen. Daneben ist die (Rechts-)Frage zu klären, inwieweit die Arbeitsbedingungen mehrerer Beschäftigter gleichartig sind und deshalb die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreicht (BAG, a.a.O., Rn. 43 und 44). Vorgaben, die nur auf gesetzlich bestehende Anforderungen verweisen, stellen schon deshalb keine eigenständigen Regelungen dar, weil diese ohnehin einzuhalten sind (BAG, a.a.O., Rn. 48). Etwas anderes gilt für den Bezug auf Standards, die nicht den Charakter von Rechtsvorschriften haben. Erforderlich ist, dass ein Bezug zu den einzelnen konkreten Arbeitsplätzen in der BV hergestellt wird (BAG, a.a.O., Rn. 48 und 49). Zu regeln ist, welche Arbeitsplätze mit welchen Methoden auf welche möglichen Gefahrenursachen hin untersucht werden sollen. Der Zweck des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG besteht darin, die Erfahrung und mögliche Fachkunde des Betriebsrats und seine Kenntnisse der betrieblichen Besonderheiten im Interesse der Belegschaft für eine möglichst wirkungsvolle Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb nutzbar zu machen. Mit diesem gesetzlichen Ziel ist eine Regelung, die dem Arbeitgeber die Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen Arbeitsplätze und Tätigkeiten allein überlässt, nicht zu vereinbaren (BAG, a.a.O., Rn. 52). Die Einigungsstelle ist gehalten, selbst für jeden zu untersuchenden Arbeitsplatz konkret festzulegen, welche möglichen Gefährdungen auf welche methodische Weise beurteilt werden sollen (BAG, a.a.O., Rn. 53).

3. Nach diesen Maßstäben ist der vorliegende Spruch der Einigungsstelle im Wesentlichen nicht zu beanstanden.

a) Die zu untersuchenden Arbeitsplätze sind in Ziffer 3.1 hinreichend abschließend beschrieben. Die Einigungsstelle hat damit selbst festgelegt, welche Arbeitsplätze/Tätigkeiten zu untersuchen sind.

aa) Dies hat bereits das Arbeitsgericht auf den Seiten 9 und 10 der angefochtenen Entscheidung dargestellt und begründet. Dieser Begründung schließt sich die erkennende Kammer an und macht sie sich zu eigen.

bb) Die zu untersuchenden Arbeitsplätze werden in Ziffer 3.1 konkret bezeichnet. Sie waren auch durch den Teilinteressenausgleich H.O.S. konkret vorgegeben. Der Inhalt der Arbeitsaufgaben an diesen Arbeitsplätzen wird durch die in Bezug genommenen Stellenbeschreibungen (Anlage 1 zur BV) genau definiert. Aus den Stellenbeschreibungen sind jeweils die Haupt- und Nebenaufgaben auf den zu beurteilenden Arbeitsplätzen zu entnehmen. Damit gewährleistet Ziffer 3.1 die vom BAG, a.a.O., Rn. 52) geforderte Festlegung der zu untersuchenden Arbeitsplätze.

Durch die Bestimmung der Arbeitsaufgaben der Mitarbeiter in diesen Stellenbeschreibungen ist auch hinreichend konkret festgelegt, welche Tätigkeiten der Beschäftigten Gegenstand der Untersuchung sind. Diese Tätigkeiten mussten nicht für jeden einzelnen Arbeitsplatz durch die Einigungsstelle festgeschrieben werden. Diese Aufgabe konnte von der Einigungsstelle im Rahmen der Festlegungen des Spruchs auf den Abteilungsleiter übertragen werden (vgl. Seite 4 letzter Absatz der Anlage 2 zur BV, Bl. 41 d. A.). Mit dem Verweis auf die Aufgabenbeschreibung in der Stellenbeschreibung steht fest, was der Mitarbeiter am zu untersuchenden Arbeitsplatz im Einzelnen zu erledigen hat. Die dort anfallenden Tätigkeiten als Untersuchungsgegenstände sind vom Untersucher vollständig zu erfassen; ein Ermessen, was untersucht werden soll, steht dem Abteilungsleiter nicht zu. Daher wird in Ziffer 3.1 auch nicht durch die Einigungsstelle eine eigene Regelung unterlassen. Zu untersuchen sind alle im Rahmen der Aufgabenerledigung anfallenden Tätigkeiten. Soweit hier überhaupt noch gewisse Entscheidungsspielräume für den Untersucher bestehen, stehen sie der Wirksamkeit des Einigungsstellenspruchs nicht entgegen (vgl. BAG, a.a.O., Rn. 41).

dd) Gegen die Einschätzung der Einigungsstelle, dass auf den jeweiligen (mehreren) Arbeitsplätzen etwa als Maschinenführer, Bandofen 14/15 und 12 gleichartige Arbeitsbedingungen/Tätigkeiten im Sinne des § 5 Abs. 2 Satz 2 ArbSchG vorliegen, sind im Beschwerdeverfahren keine weiteren Einwände vom Betriebsrat erhoben worden.

Die Beschwerdekammer schließt sich auch insoweit den Ausführungen des Arbeitsgerichts an und verweist insoweit auf Seite 10 der Beschlussgründe. Der erstinstanzlich vorgetragene Einwand des Betriebsrats, die Maschinen seien an verschiedenen Orten in der Halle installiert, für die unterschiedliche Einwirkungen maßgeblich sein könnten, steht der Einschätzung, dass gleichartige Arbeitsbedingungen bestehen, nicht entgegen. Gleichartig heißt, wie das Arbeitsgericht zu Recht ausführt, nicht identisch.

Soweit der Betriebsrat erstinstanzlich weiter eingewandt hat, es werde nicht berücksichtigt, dass die Mitarbeiter an unterschiedlichen Anlagen eingesetzt würden, übersieht er, dass über die in Bezug genommenen Stellenbeschreibungen, die die Aufgaben definieren, und auch den Einsatz des Mitarbeiters an verschiedenen Anlagen vorsehen, klargestellt ist, dass die Arbeitsbedingungen an allen Anlagen untersucht werden, die der Mitarbeiter bedienen muss. So heißt es etwa für den Maschinenführer Produktionslinien (Bl. 36 d. A.), dass zu seinen Aufgaben die Bedienung aller Anlagenteile der Produktionslinie gehöre. Entsprechend hat sich auch die Untersuchung auf alle Anlagenteile zu erstrecken.

Schließlich wird durch die Inbezugnahme der Stellenbeschreibung entgegen der erstinstanzlich vertretenen Auffassung des Betriebsrats auch berücksichtigt, dass die Tätigkeit im Schichtbetrieb erfolgt. Dies ergibt sich nämlich ebenfalls aus den vorgelegten Stellenbeschreibungen und ist damit Gegenstand der Untersuchung.

b) Die zu untersuchenden Gefährdungen, Gefährdungsursachen und Beurteilungskriterien sind in Ziffer 3.2 ausreichend konkretisiert. Ausweislich des ersten Satzes der Ziffer 3.2 muss die Gefährdungsbeurteilung alle in Frage kommenden Gefährdungen erfassen.

aa) Soweit das Arbeitsgericht insoweit gemeint hat, es fehle hier an einer eigenständigen Regelung durch die Betriebsparteien, der Spruch verweise lediglich auf die gesetzlichen Regelungen, folgt dem die Beschwerdekammer nicht. Ziffer 3.2 enthält gerade nicht nur einen Hinweis auf die gesetzlichen Vorschriften, sondern auch, worauf die Arbeitgeberin in ihrer Beschwerdebegründung zu Recht hingewiesen hat, den

Bezug zu etwa „Empfehlungen der zuständigen Ausschüsse“, die keine Rechtsnormqualität haben sowie einen Verweis auf die sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse, bei denen es sich ebenfalls nicht um Rechtsnormen handelt. Das BAG hat in seiner Entscheidung ausgeführt, dass etwa der Verweis auf eine DIN oder eine ISO-Norm, eine eigenständige Regelung der Einigungsstelle darstellen kann (BAG a.a.O., Rn. 48). So jedenfalls versteht die Beschwerdekammer die Entscheidung des BAG in diesem Punkt.

Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts besteht auch ein ausreichender Bezug zu den in Ziffer 3.1 genannten Arbeitsplätzen. Ziffer 3.2 ist nämlich dahin zu verstehen, dass alle in 3.1 genannten Arbeitsplätze auf alle in Frage kommenden Gefährdungen zu untersuchen sind. Damit wird nach Einschätzung der Beschwerdekammer – nach Durchführung der aufgrund der Beurteilung durchzuführenden Maßnahmen – der größtmögliche Arbeitsschutz im Betrieb erreicht, was nach den Ausführungen des BAG (a.a.O., Rn. 52) letztlich Zweck des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats ist.

bb) Allerdings hat das BAG (a.a.O., Rn. 53) auch entschieden, dass die Einigungsstelle für jeden zu untersuchenden Arbeitsplatz konkret festzulegen habe, welche möglichen Gefährdungen auf welche methodische Weise beurteilt werden sollten. Eine solche Festlegung ist jedoch in Fällen wie den vorliegenden, in denen die Arbeitsplätze auf alle in Frage kommenden Gefährdungen untersucht werden sollen, nicht erforderlich. Wenn alle an einem Arbeitsplatz anfallenden Aufgaben und damit die zur Erfüllung dieser Aufgaben durchzuführenden Tätigkeiten auf alle denkbaren Gefährdungen untersucht werden sollen, erschließt sich nicht, warum hier eine weitere Differenzierung als Vorgabe für den Untersucher erforderlich ist.

Soweit im Beschwerdetermin vom Betriebsrat gerügt worden ist, es würden ausschließlich Arbeitssicherheitsfragen betrachtet, während die menschengerechte Gestaltung der Arbeit und die Frage, ob die Arbeitnehmer unter „guten Arbeitsbedingungen“ tätig seien, unberücksichtigt blieben, trifft dies nicht zu. Nach Ziffer 3.2 ist die

Beurteilung der Tätigkeiten ausdrücklich auch nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen vorzunehmen. Hierzu gehören auch die Grundsätze der menschengerechten Gestaltung. Diese sind in die Untersuchung einzubeziehen.

Das ArbSchG verpflichtet den Arbeitgeber, präventiv bereits bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufs sowie bei der Auswahl der Arbeitsmittel ergonomische, arbeitspsychologische und arbeitsmedizinische Erkenntnisse zu beachten, so dass die Arbeit den physischen und psychischen Fähigkeiten und Eigenschaften der Beschäftigten entspricht (Kohte/Faber/Feldhoff, *Gesamtes Arbeitsschutzrecht*, Nomos Verlag 2014, § 2 ArbSchG, Rn. 9). Bei der menschengerechten Gestaltung der Arbeit geht es konkret um eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit, um menschengerechte Gestaltung der Arbeitsabläufe durch Job-Rotation, aber auch um eine Berücksichtigung der individuellen Belastungsfähigkeit und der individuellen Beeinträchtigungen (Kohte a.a.O.).

In der Anlage 5 zur BV werden in der Checkliste die in § 5 III ArbSchG genannten möglichen Ursachen einer Gefährdung genannt. Der Untersucher hat hierbei auch festzustellen, ob das Risiko einer Gefährdung der Arbeitnehmer wegen der mangelnden Berücksichtigung der aktuellen Erkenntnisse zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit besteht. Das gibt ihm Ziffer 3.2 durch den Bezug auf die „gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse“ auf.

Soweit der Betriebsrat befürchtet, zu entsprechenden Untersuchungen seien die Abteilungsleiter tatsächlich gar nicht in der Lage und würden diese daher auch nicht durchführen, berührt dies die Rechtmäßigkeit des Spruches nicht. Sollte die Arbeitgeberin die BV nicht ordnungsgemäß durchführen, sollte also eine Untersuchung anhand der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse auch im Hinblick auf „gesunde Arbeitsbedingungen“ nicht stattfinden, kann der Betriebsrat auf Grundlage der BV die Arbeitgeberin auf Erfüllung ihrer Verpflichtungen aus dieser BV in Anspruch nehmen.

c) Die Einigungsstelle hat auch das anzuwendende Verfahren in Ziffer 4.1 der BV im Wesentlichen rechtswirksam beschrieben. Dies gilt nicht, soweit es um das Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen geht.

aa) Ziffer 4.1 verweist hinsichtlich des anzuwendenden Verfahrens auf die Anlage 2 zur BV. Diese selbst enthält wiederum eine differenzierte Vorgabe der Verfahrensschritte, wobei die Anlage 2 ihrerseits als mitgeltende Dokumente die EHS Checkliste 026/GPB (Anlage 5 BV) und die Verfahrensbeschreibung zur Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen (GPB) in Bezug nimmt (Ziffer 6 der Anlage 2, Bl. 45 d. A.). Die Anlage 2 selbst enthält in Ziffer 4 in den ersten drei Schritten detaillierte Vorgaben an den Untersucher, wie die Gefährdungen an den zu untersuchenden Arbeitsplätzen zu ermitteln sind. Der Untersucher muss die EHS Checkliste Nr. 026/GPB verwenden. Diese deckt die Untersuchung der in § 5 Abs. 3 ArbSchG genannten möglichen Gefährdungsursachen ab.

bb) Dass diese Untersuchung sich – entgegen der Auffassung des Betriebsrats – nicht auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften beschränkt, sondern auch die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen untersucht wird, ergibt sich wie bereits ausgeführt daraus, dass das Vorliegen und der Grad einer Gefährdung auch unter Berücksichtigung der sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse und damit auch unter Berücksichtigung der Erkenntnisse zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit beurteilt werden soll. Insoweit hat der Beurteiler die in der Checkliste vorgesehene Risikoeinschätzung auch unter Berücksichtigung dieser Grundsätze vorzunehmen.

cc) Die Einwendungen des Betriebsrats gegen die Risikobeurteilung (Ziffer 4.2) und insoweit fehlende Prüfkriterien kann das Beschwerdegericht nicht nachvollziehen.

Die Festlegung einer Risikomatrix und der daraus abzuleitenden Maßnahmen liegt im Ermessen der Einigungsstelle. Unstreitig ist die Matrix nach anerkannten wissenschaftlichen Kriterien erstellt. Die Beurteilung des Risikos beruht auf der Erfahrung der verantwortlichen Abteilungs-/Bereichsleiter als Beurteiler, die zudem bei man-

gelnder eigener Kenntnis verpflichtet sind, sich beraten zu lassen (vgl. S. 7 der Anlage 2, Bl. 43 d. A.). Die Prüfkriterien zum Beurteilungsrisiko ergeben sich wiederum daraus, dass jeweils geeignete Messverfahren verwendet werden, eine Begehung und Befragung der Mitarbeiter erfolgt sowie die vorhandenen Dokumente und Daten ausgewertet werden (Ziffer 4.1). Die Einigungsstelle muss nicht selbst detailliert regeln, dass etwa Hitze mit einem Thermometer zu messen ist und ab welcher Temperatur eine Gefährdung anzunehmen ist. Ersteres ist selbstverständlich, Letzteres ergibt sich aus den in Ziffer 3.2 genannten Vorgaben. Für die Einschätzung des Risikos durfte die Einigungsstelle auf die Erfahrungen der jeweiligen Abteilungsleiter vertrauen. Nach Auffassung der Beschwerdekammer hält sich dies noch im Rahmen des dem Arbeitgeber zu belassenden Entscheidungsspielraums (BAG, a.a.O., Rn. 41).

dd) Entgegen der Auffassung des Betriebsrats entscheidet der Vorgesetzte auch nicht über die aus der Gefährdungsbeurteilung abzuleitenden Maßnahmen, sondern gibt insoweit nur Empfehlungen. Bedenken hiergegen bestehen aus Sicht des Beschwerdegerichts nicht.

ee) Der Spruch der Einigungsstelle ist insoweit unwirksam, als er die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen betrifft. Insoweit fehlt es an einer hinreichenden Ausgestaltung des Regelungsgegenstandes durch die Einigungsstelle selbst. Diese überlässt vielmehr das Verfahren zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung im Betrieb der Arbeitgeberin im Wesentlichen dem vorgesehenen Analyseteam.

Ziffer 4.1 in Verbindung mit den Vorgaben der Anlage 3 regeln auf immerhin 34 Seiten, wie psychische Belastungen an allen zu untersuchenden Arbeitsplätzen untersucht werden sollen. Die Untersuchung erfolgt durch ein Analyseteam, diesem sind konkrete Vorgaben dahingehend gegeben, welche „Belastungsdimensionen“ (S. 2 Anlage 3, Bl. 46 R) zu bewerten sind. Die weiteren Vorgaben der Verfahrensbeschreibung auf den Seiten 1 – 3 (Bl. 46 d. A.) bewegen sich dabei aber im Allgemeinen. Ein konkreter Bezug zum Betrieb der Arbeitgeberin wird nicht hergestellt. Vorgegeben sind Mustererhebungsbögen zur Befragung (Bl. 52 – 63 d. A.), die aber keinen

Bezug zu den betrieblichen Gegebenheiten bei der Arbeitgeberin aufweisen. Vielmehr sollen diese Mustererhebungsbögen durch das Analyseteam zunächst auf die betrieblichen Bedingungen bei der Arbeitgeberin angepasst werden. Dies sieht die auf den Seiten 5 und 6 (Bl. 48 d. A.) geschilderte Planungs- und Vorbereitungsphase ausdrücklich vor. Entsprechend ist dann auch tatsächlich verfahren worden, wie der im Beschwerdeverfahren vorgelegte, tatsächlich zugrunde gelegte Erhebungsbogen (Anlage CMS 25, Bl. 264 – 277 d. A.) belegt.

Bei dieser Vorgehensweise wird der Sinn und Zweck des Mitbestimmungsrechts des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG verfehlt. Denn die Erfahrung und die mögliche Fachkunde des Betriebsrats und seine Kenntnisse der betrieblichen Besonderheiten, die er im Interesse der Belegschaft für eine möglichst wirkungsvolle Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb nutzbar machen soll (BAG, a.a.O., Rn. 52), bleibt bei dieser Vorgehensweise komplett unberücksichtigt. Im Grunde hat die Einigungsstelle nur geregelt, dass die Feststellung der Gefährdung der Mitarbeiter durch psychische Belastungen durch einen Erhebungsbogen erfolgt, die Festlegung des Inhalts dieses Erhebungsbogens hat es aber dem Analyseteam übertragen. Damit regelt der Spruch die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit selbst, die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung, gerade nicht.

Damit sind Ziffer 4.1, Satz 1, soweit dort das Verfahren Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen und die Verfahrensbeschreibung in Bezug genommen werden, ebenso unwirksam wie die in Ziffer 4.5 in Bezug genommene Dokumentation nach dem Verfahren Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen und deren Ausfüllung und Aufbewahrung im letzten Absatz der Ziffer 4.5. Ferner unwirksam ist die Festlegung des Analyseteams als Untersucher in Ziffer 5 erster Absatz sowie die in Ziffer 6 Abs. 4 geregelte Verpflichtung, dem Analyseteam zur Verfügung zu stehen. Schließlich ist der Spruch insoweit unwirksam als er die Anlage 3 und damit das Verfahren zur Beurteilung der psychischen Belastungen in Bezug nimmt.

III. Die Unwirksamkeit der Regelungen zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen führt jedoch nicht zur Gesamtunwirksamkeit des Spruchs.

1. Die Teilunwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung oder eines Spruchs der Einigungsstelle führt nach dem der Vorschrift des § 139 BGB zugrundeliegenden Rechtsgedanken zur Unwirksamkeit der Gesamtsregelung, wenn nicht der verbleibende Teil auch ohne die unwirksamen Bestimmungen eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält. Ist dies der Fall, gebietet es der Normcharakter einer Betriebsvereinbarung ebenso wie bei Tarifverträgen und Gesetzen, ihre Regelungen im Interesse der Kontinuität und Rechtsbeständigkeit der durch sie geschaffenen Ordnung in dem Umfang aufrecht zu erhalten, wie sie auch ohne den unwirksamen Teil ihrer Ordnungswirkung noch entfalten können (BAG, a.a.O., Rn. 60).

2. Auch ohne die Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung enthält der Spruch noch eine sinnvolle in sich geschlossene Regelung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Das Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung ist in keiner Weise verschränkt mit dem Verfahren zur Feststellung sonstiger Gefährdungen. Daher verbleibt es wegen der übrigen Regelungen im Spruch bei deren Wirksamkeit. Die Einigungsstelle muss allein für die noch nicht geregelte Beurteilung der psychischen Belastung eine neue Regelung aufstellen.

IV. Kosten werden im Beschlussverfahren nicht erhoben. Die Zulassung der Rechtsbeschwerde beruht auf den §§ 92 Abs. 1 Satz 2, 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...