

**Landesarbeitsgericht Schleswig-
Holstein**

Aktenzeichen: 1 TaBV 17/16

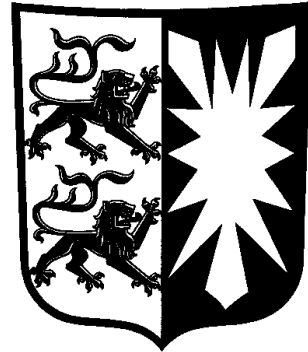
1 BV 38 d/15 ArbG Neumünster

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 02.08.2016

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 02.08.2016 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden

beschlossen:

Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss
des Arbeitsgerichts Neumünster vom 19.02.2016
- 1 BV 38 d/15 - wird zurückgewiesen.

.....

Gründe:

A.

Die Beteiligten streiten über die Einsetzung einer Einigungsstelle zum Gesundheitsschutz.

Mit Schreiben vom 23.07.2015 (Blatt 22 der Akte) bat der Antragssteller (Betriebsrat) die Antragsgegnerin (Arbeitgeberin) um Vorstellungen und Vorschläge zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG, der Unterweisung nach § 12 ArbSchG sowie der erforderlichen organisatorischen Regelungen und Maßnahmen gemäß § 3 Abs. 1 Abs. 2 ArbSchG. Hierauf teilte die Arbeitgeberin per E-Mail am 10.08.2015 (Blatt 5 der Akte) mit, das Vorbringen werde geprüft. Wegen der Unbestimmtheit des Begehrens werde aber noch etwas Zeit benötigt. Es wurde ein Gesprächstermin nach Rückkehr der Geschäftsleitung aus dem Urlaub für den 08.09.2015 angeboten. Darauf erklärte der Betriebsrat mit E-Mail vom 19.08.2015 (Blatt 23 der Akte) die Verhandlungen für gescheitert und schlug die Einrichtung einer Einigungsstelle vor. Dem stimmte die Arbeitgeberin nicht zu und bat unter dem 25.08.2015 um die Benennung eines zeitnahen Termins zur Aufnahme der Verhandlungen.

Dieser fand am 03.09.2015 statt. Die Geschäftsführerin der Arbeitgeberin und deren Personalreferent B. erläuterten, wie aus ihrer Sicht eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen sei. Die beiden beim Gespräch anwesenden Vertreter des Betriebsrats erklärten, sie seien nicht im Thema, sie würden die Angelegenheit im Gremium beraten und auf die Geschäftsleitung zukommen. Einig war man sich über die Durchführung eines Workshops mit Betriebsrat und Geschäftsleitung zur Erarbeitung von Lösungen für betriebliche Belange. Ab dem 10.09.2015 wurde ein regelmäßiger „jour-fixe“ eingerichtet, im Rahmen dessen auch über mögliche Gefahren am Arbeitsplatz gesprochen wurde. Am 14.09.2015 beschloss der Betriebsrat erneut, dass

die Verhandlungen mit der Arbeitgeberin über den im Antrag genannten Gegenstand gescheitert seien. Am 24.09.2015 ist beim Arbeitsgericht das hier zu entscheidende Beschlussverfahren eingegangen.

Nach dem Verhandlungstermin vor dem Arbeitsgericht am 13.10.2015, in dem die Parteien sich auf eine Fortführung der Gespräche verständigten, stellte die Arbeitgeberin auf einem Treffen am 09.11.2015 ein Verfahren zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung vor, wie es in anderen Konzernen und auch im Konzern, zu dem die Arbeitgeberin gehört, angewandt wird. Es wurde vereinbart, dass Spezialisten des Konzerns dieses Verfahren in einem weiteren Termin am 29.01.2016 näher vorstellen sollten. Ferner sollte auch der Sachverständige des Betriebsrats einen Gegenvorschlag unterbreiten.

Am 22.01.2016 erhielt die Arbeitgeberin von diesem Sachverständigen eine E-Mail mit einer Anlage, in der ausweislich des Anschreibens ein Katalog von „Anlässen, die ohne Durchführung der Gefährdungsbeurteilung einen Handlungsbedarf erkennen lassen“ enthalten war.

Am 29.01.2016 erläuterten Mitarbeiter des Konzerns dem Betriebsrat das vorgesehene Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung. Eine Stellungnahme hierzu lehnte der Sachverständige des Betriebsrats ab, da der Betriebsrat schon eine Entscheidung getroffen habe. Auch die Äußerung von eigenen Verbesserungsvorschlägen lehnte der Betriebsrat ab. Eine Diskussion über die mit Schreiben vom 22.01.2016 übersandte Liste des Betriebsrats lehnte die Arbeitgeberin ab, da Maßnahmen sich erst nach einer Gefährdungsbeurteilung ergäben und alles andere seitens des Betriebsrats reine Vermutungen seien. Mit Schreiben vom 03.02.2016 teilte der Betriebsrat erneut das Scheitern der Verhandlungen mit.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands in erster Instanz und der dort gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Beschlusses verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag auf Einsetzung einer Einigungsstelle zurückgewiesen. Der Antrag sei unzulässig, da er teilweise zu unbestimmt sei, eine einschrän-

kende Auslegung des Begehrens nach den Erklärungen des Betriebsrats nicht in Betracht komme und im Übrigen insoweit auch das Rechtsschutzbedürfnis fehle. Wegen der Einzelheiten der Begründung wird auf den angefochtenen Beschluss Bezug genommen.

Gegen den am 16.03.2016 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat am 30.03.2016 Beschwerde eingelegt und diese auch gleichzeitig begründet.

Er trägt vor:

Der Antrag auf Errichtung einer Einigungsstelle zur Regelung einer Gefährdungsbeurteilung sei hinreichend bestimmt. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats richte sich auf die Erfüllung von Verpflichtungen des Arbeitgebers aus dem Arbeitsschutzgesetz, die in einer Rahmenvorschrift geregelt seien. Danach richte sich auch der Regelungsgegenstand der Einigungsstelle nach dieser Rahmenvorschrift. Dem Arbeitgeber würden durch das Gesetz Handlungspflichten auferlegt, die nicht gesetzlich konkretisiert seien, sondern Handlungsspielräume ermöglichten. Die Unterweisung beziehe sich auf den Inhalt der Gefährdungsbeurteilung. Die Umsetzung einer Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung erfordere organisatorische Regelungen. Schließlich müssten die erforderlichen Maßnahmen, die nach der Gefährdungsbeurteilung ermittelt würden, im Rahmen der Einigungsstelle geregelt werden.

Der Betriebsrat beantragt,

unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Neumünster vom 19.02.2016, Aktenzeichen: 1 BV 38 d/15,

1. zum unparteiischen Vorsitzenden einer Einigungsstelle zur Regelung einer Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 ArbSchG sowie eine Unterweisung gem. § 12 ArbSchG und organisatorischer Regelungen gem. § 3 II ArbSchG, in Bezug auf die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung sowie erforderlicher Maßnahmen des Gesundheitsschutzes, die sich aus der Gefährdungsbeurteilung ergeben, Herrn M. H., Richter am Arbeitsgericht E., zu bestellen;
2. die Anzahl der von jeder Seite zu benennenden Beisitzer auf je drei festzusetzen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie erwidert:

Es sei nicht ersichtlich, was der Betriebsrat wolle. Der Antrag beschränke sich darauf, den Gesetzeswortlaut zu zitieren. Der Betriebsrat verweigere die Auseinandersetzung über das von ihr vorgestellte Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung, verweigere eigene Verhandlungen und fordere eine Einigungsstelle. Der vom Betriebsrat vorgelegte Maßnahmenkatalog habe mit einer Gefährdungsbeurteilung nichts zu tun. Maßnahmen nach § 3 ArbSchG und die Unterweisung nach § 12 ArbSchG seien auch nicht zwingend mit einer Gefährdungsbeurteilung verbunden. Im Übrigen hätten die Beteiligten noch am 21.04.2016 über die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung miteinander gesprochen.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstand im Einzelnen wird auf den Inhalt der Akte Bezug genommen.

B.

Die Beschwerde des Betriebsrats ist zulässig, aber nicht begründet.

I. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist gemäß § 100 Abs. 2 Satz 1 ArbGG statthaft und innerhalb der 14-tägigen Frist des § 100 Abs. 2 Satz 2 ArbGG formgerecht eingelegt und auch begründet worden.

II. Die Beschwerde des Betriebsrats ist aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat den Antrag auf Einsetzung einer Einigungsstelle zu Recht zurückgewiesen. Er ist unzulässig.

1. Der Antrag ist gemäß den §§ 100 Abs. 1 ArbGG, 76 Abs. 2 BetrVG im Beschlussverfahren statthaft.

2. Der Antrag des Betriebsrats ist jedenfalls im Beschwerdeverfahren auch hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 ZPO.

a) Gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist Voraussetzung einer zulässigen Klage die Angabe von Grund und Gegenstand des Anspruchs sowie eines bestimmten Antrags. Diese Norm gilt im Beschlussverfahren gleichermaßen wie im Urteilsverfahren und gilt auch für einen Antrag auf Bestellung einer Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 2 Satz 2, Satz 3 BetrVG i. V. mit § 98 ArbGG als Gestaltungsantrag. Im Verfahren nach § 98 ArbGG (jetzt § 100 ArbGG) wird nicht nur die Person des Vorsitzenden und erforderlichenfalls die Zahl der Beisitzer festgelegt, sondern auch der Kompetenzrahmen der Einigungsstelle bestimmt. Die gerichtliche Vorgabe des Regelungsgegenstands aus dem Bestellungsverfahren kann nicht durch eine streitige Entscheidung der Einigungsstelle, sondern nur von beiden Betriebspartnern einvernehmlich abgeändert werden. Dementsprechend muss der Antragssteller im Bestellungsverfahren zwar nicht den Inhalt der von ihm angestrebten Regelung darlegen, wohl aber hinreichend konkret angeben, über welchen Gegenstand in der Einigungsstelle verhandelt werden soll (LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 01.10.2013 – 1 TaBV 33/13 – juris, Rn 22).

b) Jedenfalls im Beschwerdeverfahren genügt der Antrag des Betriebsrats den gesetzlichen Bestimmtheitsanforderungen.

Den vom Arbeitsgericht formulierten Bedenken betreffend den erstinstanzlichen Regelungsgegenstand „organisatorische Regelungen gemäß § 3 Abs. 2 ArbSchG sowie erforderliche Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nach § 3 ArbSchG“ ist der Betriebsrat nachgekommen und hat diese beiden Regelungsgegenstände konkret auf die durchzuführende Gefährdungsbeurteilung bezogen. Dabei erscheint zweifelhaft, ob nicht eine Einigungsstelle zum Regelungsgegenstand „Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung“ von vornherein auch die organisatorischen Regelungen zu deren Durchführung und die Ermittlung der erforderlichen Maßnahmen festlegen

muss. Das von der Arbeitgeberin vorgeschlagene Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung sieht dies jedenfalls offensichtlich vor, wie die Schritte zwei bis fünf des Vorschlags der Arbeitgeberin, die in der Anlage 8 bezogen auf die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung dargestellt worden sind, belegen. Dann wäre die ausdrückliche Aufnahme dieses Begehrens in dem Antrag überflüssig.

Die Konkretisierung des Regelungsgegenstands im Hinblick auf die organisatorischen Regelungen und erforderlichen Maßnahmen im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung ist aber im Hinblick auf die Bestimmtheit des Antrags jedenfalls unschädlich.

Gegen den Regelungsgegenstand „Unterweisung gemäß § 12 ArbSchG“ bestehen von vornherein keine Bedenken hinsichtlich der Bestimmtheit.

3. Der Antrag ist aber unzulässig, da es am erforderlichen Rechtsschutzbedürfnis fehlt.

a) In Rechtsprechung und Literatur ist allgemein anerkannt, dass vor Anrufung einer Einigungsstelle eine gütliche Einigung versucht werden muss. Nach Sinn und Zweck des gerichtlichen Bestellungsverfahrens, den Betriebsparteien im Konfliktfall möglichst zügig und ohne weitere Verzögerungen durch eine der Betriebsparteien eine Einigungsstelle zur Seite zu stellen, ist die Anrufung der Einigungsstelle dann möglich, wenn eine der Betriebsparteien aufgrund des bisherigen Verhaltens der anderen Partei die weitere Führung von Verhandlungen für aussichtslos hält, das Scheitern der Verhandlungen erklärt und die Einigungsstelle anruft; anderenfalls hätte es die verhandlungsunwillige Seite in der Hand, die Einsetzung einer Einigungsstelle längere Zeit zu blockieren (etwa LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 09.04.2014 - 4 TaBV 638/14 -, juris, Rn 109 f). Dementsprechend besteht für einen Antrag auf Einsetzung einer Einigungsstelle ein Rechtsschutzinteresse, wenn der Antragssteller geltend macht, dass entweder die Gegenseite Verhandlungen verweigert oder aber mit dem ernstesten Willen zur Einigung geführte Verhandlungen gescheitert sind (Erf. Kom. - Koch, 16. Auflage 2016, § 100 ArbGG, Rn 2; Germelmann u. a., ArbGG, 7. Auflage, § 98, Rn 15; Schwab/Weth, ArbGG, 4. Auflage, § 99, Rn 21).

b) Danach fehlt dem Antrag des Betriebsrats vorliegend das erforderliche Rechtsschutzinteresse. Aus dem Ablauf der bisherigen Gespräche lässt sich ein Rechtsschutzbedürfnis für die Einsetzung einer Einigungsstelle nicht erkennen. Weder verweigert die Arbeitgeberin Verhandlungen über die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung noch sind solche mit dem ernstesten Willen zur Einigung geführte Verhandlungen gescheitert. Das gilt auch dann, wenn berücksichtigt wird, dass dem Betriebsrat bei der Frage, ob er Verhandlungen als gescheitert ansieht, eine weitgehende Einschätzungsprärogative zusteht.

aa) Die Verhandlungen der Betriebspartner über die Vereinbarung eines Verfahrens zur Gefährdungsbeurteilung lassen nicht erkennen, dass die Arbeitgeberin sich einer gütlichen Einigung verschließt. Diese hat ein Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung vorgeschlagen und dem Betriebsrat erläutert. Der Betriebsrat hat hierauf ausschließlich erklärt, dieses Verfahren abzulehnen, da er sich anders entschieden habe. Erläuterungen zu dieser anderweitigen Festlegung hat der Betriebsrat nicht gemacht, insbesondere keine eigenen abweichenden Vorschläge vorgelegt. Bei dieser Vorgehensweise sind Verhandlungen nicht gescheitert, sie haben noch gar nicht begonnen. Vielmehr wäre es vor Anrufung der Einigungsstelle Aufgabe des Betriebsrats gewesen, entweder ein eigenes Konzept zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung vorzulegen oder aber konkrete Beanstandungen gegenüber dem von der Arbeitgeberin vorgeschlagenen Entwurf zu erheben. Die Verhandlungspflicht des Betriebsrats folgt, worauf Koch (Erf. Komm. a. a. O.) zu Recht hinweist, aus § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG. Danach haben die Betriebspartner mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Diesen ernsthaften Willen kann das Beschwerdegericht beim Betriebsrat nicht feststellen.

bb) Dem steht nicht entgegen, dass es grundsätzlich dem Betriebsrat obliegt, darüber zu entscheiden, ob Verhandlungen gescheitert seien. Diese Entscheidung erfolgt nicht völlig kontrollfrei. Es ist jedenfalls für das Gericht nachvollziehbar zu erläutern, aufgrund welcher Umstände der Betriebsrat den Beschluss über das Scheitern der Verhandlungen gefasst hat. Das mag anders sein, wenn etwa der von der Ge-

genseite vorgelegte Entwurf völlig ungeeignet ist. Dafür ist aber im hier zu entscheidenden Fall nichts ersichtlich. Das von der Arbeitgeberin vorgestellte Verfahren ist in anderen Unternehmen des Konzerns der Arbeitgeberin und auch in anderen Großkonzernen bereits durchgeführt worden. Von einer völligen Ungeeignetheit des Konzepts kann daher nicht ausgegangen werden. Das ist auch vom Betriebsrat im gerichtlichen Verfahren nicht behauptet worden.

cc) Im vorliegenden Fall zeigt vielmehr der äußere Ablauf der Ereignisse, dass es dem Betriebsrat darum geht, ausschließlich in einer Einigungsstelle über die Gefährdungsbeurteilung zu verhandeln. Dafür spricht, dass der Betriebsrat das Scheitern der Verhandlungen bereits mit einer E-Mail vom 19.08.2015 mitgeteilt hat und das zu einem Zeitpunkt, als noch überhaupt kein Gespräch stattgefunden hatte, ohne dass angesichts des zeitlichen Ablaufs von einer „Verzögerungstaktik“ der Arbeitgeberin die Rede sein kann. Dann hat der Betriebsrat das Scheitern erneut erklärt, obwohl er mit den Vertretern der Arbeitgeberin in einem laufenden Gesprächsprozess war und man sich gerade auf regelmäßige Besprechungen (jour-fixe) auch zu Fragen des Gesundheitsschutzes geeinigt hatte. Dabei haben die Vertreter des Betriebsrats nach dem unwidersprochenen Vortrag der Arbeitgeberin in einem Gespräch am 03.09.2015 selbst erklärt, nicht im Thema zu sein. Das weckt ebenfalls erhebliche Zweifel daran, ob es dem Betriebsrat außerhalb des von ihm angestrebten Einigungsstellenverfahrens überhaupt um Verhandlungen mit einem ernsthaften Willen zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten über die Gefährdungsbeurteilung ging.

Schließlich kann das Scheitern der Verhandlungen auch nicht mit der Ablehnung der Maßnahmenliste zum Gesundheitsschutz des Betriebsrats vom 22.01.2016 durch die Arbeitgeberin erklärt werden. Konkrete Vorschläge zum Verfahren der Gefährdungsbeurteilung erhielt diese Liste nach den Erörterungen im Anhörungstermin vor dem Beschwerdegericht nicht. Die Ablehnung der Arbeitgeberin von Verhandlungen zu einem Gegenstand, der mit der Vereinbarung eines Verfahrens zur Gefährdungsbeurteilung nichts zu tun hat, kann nicht das Scheitern der Verhandlungen über die Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung begründen.

dd) Auch der vom Betriebsrat angesprochene Umstand, dass den Arbeitgeber im Rahmen der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG eine Handlungspflicht trifft, ändert an dieser Einschätzung nichts. Richtig ist, dass der Arbeitgeber nach § 5 Abs. 1 ArbSchG zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung verpflichtet ist. Unstreitig unterliegt auch das Verfahren zur Durchführung dieser Gefährdungsbeurteilung gemäß § 87 Abs.1 Nr. 7 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats. Solange der Betriebsrat sich mit dem Arbeitgeber über das Verfahren zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nicht geeinigt hat, ist der Arbeitgeber betriebsverfassungsrechtlich gehindert, diese durchzuführen. Das begründet die Verpflichtung des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat über Maßnahmen zur Gefährdungsbeurteilung zu verhandeln. Genau dieses Verfahren hat der Arbeitgeber jedenfalls ab August 2015 gewählt und sich damit betriebsverfassungskonform verhalten. Solange sich der Betriebsrat auf Verhandlungen zu diesem Thema nicht einlässt, besteht betriebsverfassungsrechtlich noch keine Obliegenheit des Arbeitgebers, selbst die Einigungsstelle anzurufen. Ob und wie in diesem Fall die zuständigen Aufsichtsbehörden reagieren, ist eine davon getrennt zu beurteilende Frage. Ob die zuständige Behörde etwa Einzelmaßnahmen nach § 22 Abs. 3 ArbSchG trifft, bleibt ihr überlassen. Bei Bestehen einer hinreichend konkreten gesetzlichen Auflage dürfte ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG entfallen.

III. Gegen diese Entscheidung gibt es gemäß § 100 Abs. 2 Satz 4 ArbGG kein Rechtsmittel.

gez. ...