

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

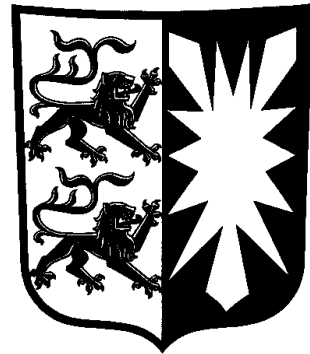
Aktenzeichen: 1 TaBV 27/19

1 BV 45 e/19 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 16.12.2019

Gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein - 1. Kammer - durch den Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts ... auf die mündliche Verhandlung vom 16.12.2019

beschlossen:

Die Beschwerde der Antragsgegnerin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn - 4 BV 45 e/19 - vom 17.10.2019 wird zurückgewiesen

.....

Gründe

A.

Die Beteiligten streiten über die Einsetzung einer Einigungsstelle und insoweit im Beschwerdeverfahren nur noch darüber, ob die Einigungsstelle für den vorgesehenen Regelungsgegenstand „Aufgaben und Einsatzzeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes nach DGUV-V2“ offensichtlich unzuständig ist.

Die Antragsgegnerin (Arbeitgeberin) ist eine Gesellschaft der Freien und Hansestadt H.. . Sie betreibt ein Unternehmen im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs und unterhält in H.. und S.-H. mehrere Betriebshöfe. Es sind verschiedene örtliche Betriebsräte und ein Gesamtbetriebsrat gebildet. Der antragstellende Betriebsrat ist für den Betriebshof in S... gewählt. Ein weiterer Betriebsrat ist für den Betriebshof in E... gebildet.

Für die Betriebe E... und S... gibt es einen gemeinsamen Fahrzeugpool. Insbesondere beim Fahrplanwechsel werden Busse des einen Betriebs im jeweils anderen Betrieb eingesetzt. Im Regelfall wird eine Linie ausschließlich von einem Betriebshof befahren. Die Hauptuntersuchung der Busse findet in der Werkstatt in S... statt, während die Wartungen in der Werkstatt in E... erfolgen. Weitere Werkstätten befinden sich an anderen Betriebshöfen. Gemeinsamer Werkstattleiter ist Herr M. Die Busse sind unternehmenseinheitlich ausgestattet. Technischer Leiter aller Werkstätten ist Herr K. An den Wende- und Parkplätzen befinden sich Sanitäreinrichtungen, die von Arbeitnehmern verschiedener Betriebshöfe genutzt werden. Wegen kurzfristiger Bedarfe kommt es regelmäßig dazu, dass Werkstattmitarbeiter aus E... im Betrieb S... oder umgekehrt tätig werden.

Die Arbeitnehmer der IT-Abteilung sind bis auf zwei, die am Betriebshof S... tätig sind, dem Betriebshof in B... zugeordnet. Auch Arbeitnehmer der Abteilungen Personal und Marketing halten sich regelmäßig an verschiedenen Betriebshöfen auf, etwa für Bewerbungsgespräche und Werbemaßnahmen.

Seit dem Jahr 2013 besteht eine Vereinbarung der Arbeitgeberin mit dem überbetrieblichen Dienst B... G... und S... GmbH, mit dem auch eine Vereinbarung über die Aufgaben und Einsatzzeiten getroffen wurde. Seit 2018 arbeitet die Arbeitgeberin mit dem überbetrieblichen Dienst der B... GmbH zusammen. Deren Betriebsärztin Frau Dr. F. ist für sämtliche Betriebe der Arbeitgeberin zuständig. Der Gesamtbetriebsrat der Arbeitgeberin hat dem Einsatz des überbetrieblichen Dienstes ausdrücklich zugestimmt. Deren Aufgaben und Einsatzzeiten sind dem Gesamtbetriebsrat bekannt.

Unter dem 26.06.2019 beschloss der Antragsteller (Betriebsrat), die Antragsgegnerin zu Verhandlungen über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu den Aufgaben und Einsatzzeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes aufzufordern. Nachdem die Arbeitgeberin am 05.07.2019 eine Regelung mit dem Betriebsrat im Hinblick auf eine nach ihrer Auffassung bestehende Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats abgelehnt hatte, hat der Betriebsrat das vorliegende Verfahren auf Einsetzung einer Einigungsstelle eingeleitet.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands in erster Instanz und der dort gestellten Anträge wird auf die Akte Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 17.10.2019 die Direktorin des Arbeitsgerichts K... B... zur Vorsitzenden für eine Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand „Aufgaben und Einsatzzeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes nach DGUV-V2“ bestellt und die Zahl der Beisitzer auf zwei je Seite festgesetzt. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Einigungsstelle sei für den vorgesehenen Regelungsgegenstand nicht offensichtlich unzuständig. Die DGUV-V2 sei betriebsbezogen ausgestaltet, nicht gesamtbetriebsbezogen. Die dem

Betriebshof S... zugewiesenen Arbeits- und Betriebsmittel seien arbeitssicherheits-technisch zu bewerten, den dort Beschäftigten müsse betriebsärztliche Versorgung zukommen. Die bloße Zweckmäßigkeit einer überbetrieblichen Regelung reiche nicht aus, um die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats begründen zu können. Wegen der weiteren Einzelheiten der arbeitsgerichtlichen Entscheidung wird auf die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts verwiesen.

Gegen den am 01.11.2019 zugestellten Beschluss hat die Arbeitgeberin am 15.11.2019 Beschwerde eingelegt und diese sogleich begründet.

Sie führt unter teilweiser Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vortrags im Wesentlichen aus:

Sie sei der Auffassung, für den vorliegenden Regelungsgegenstand sei zwingend der Gesamtbetriebsrat zuständig. Dies folge daraus, dass bei ihr Betriebsmittel, wie z.B. Busse oder Toiletten zwingend betriebsübergreifend genutzt und zahlreiche Arbeitnehmer aus verschiedenen Abteilungen und vor allem die Busfahrer betriebsübergreifend eingesetzt würden. Der Arbeitsplatz eines typischen Arbeitnehmers, namentlich der eines Busfahrers, liege außerhalb des jeweiligen Einzelbetriebs. Der Arbeitsplatz befinde sich im Bus, der je nach Linie andere Wege nehme. Die Fahrerkaabinen müssten einheitlichen Standards genügen. Auch die Werkstätten arbeiteten nach den gleichen unternehmenseinheitlichen Vorschriften, um einen einheitlichen Sicherheitsstandard zu gewährleisten. Die Sanitäreinrichtungen seien der betriebsübergreifenden Abteilung Infrastruktur zugeordnet. Die Arbeitnehmer in den Werkstätten, in denen erhöhte Gefährdungen bestehen könnten, müssten wissen, dass in allen Werkstätten einheitliche Arbeitsbedingungen bestünden. Es sei nicht hinnehmbar, dass für S... inhaltlich abweichende Aufgabenbereiche definiert würden. Maßgeblich sei im Übrigen nicht der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff, sondern der von der DGUV-V2 in deren Anhang 1 eigenständig definierte Betriebsbegriff.

So habe auch das BAG das Mitbestimmungsrecht bei Sicherheitsanweisungen für Arbeitnehmer, die mit Wartungsarbeiten an Aufzügen und Fahrtreppen bei Kunden

befasst gewesen seien, dem Gesamtbetriebsrat zuerkannt. Auch sie müsse sich aufgrund ihrer Dienstleistung überbetrieblich organisieren. Es sei für sie nicht denkbar und mit immensen Folgen und Gefahren verbunden, wenn unterschiedliche Maßstäbe hinsichtlich der Prüf- und Überwachungsaufgaben durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzte in den jeweiligen Betrieben gölten und diese unterschiedliche Maßnahmen trafen, die dann jeweils unterschiedlich in den Betrieben umgesetzt werden müssten. Das Arbeitsgericht habe bei seiner Entscheidung verkannt, dass das hier in Rede stehende Mitbestimmungsrecht nicht teilbar sei. Im Bereich der zwingenden Mitbestimmung gelte der Grundsatz der Zuständigkeitstrennung. Es sei entweder der Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat zuständig.

Die Arbeitgeberin beantragt,

unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichtes Elmshorn – Az. 4 BV 45 e/19 - vom 17.10.2019 den Antrag des Antragstellers zurückzuweisen.

Der Betriebsrat beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Er verteidigt die angefochtene Entscheidung des Arbeitsgerichts. Für eine Vielzahl von Arbeitnehmern würden auf dem Betriebshof in S... Arbeitsplätze vorgehalten, an denen diese ihre Tätigkeiten auch erbrächten. Wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt habe, seien die Regelungen der DGUV-V2 betriebsbezogen ausgestaltet. Jedenfalls hinsichtlich der Einsatzzeiten sei auch nicht erkennbar, inwieweit hier divergierende Regelungen im Unternehmen zu einem unterschiedlichen Schutzniveau führen könnten. An den bisherigen Regelungen zum Einsatz der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes sei er nicht beteiligt worden. Im Zweifel sei im Übrigen der Betriebsrat zuständig und nicht der Gesamtbetriebsrat. Die Frage, welche konkreten Arbeitsplätze in den Geltungsbereich einer Regelung für den S... Betrieb fielen, obliege der Einigungsstelle, die ihre Zuständigkeit selbst zu prüfen habe.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf die Akte verwiesen.

B.

Die zulässige Beschwerde der Arbeitgeberin hat keinen Erfolg.

I. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist gemäß § 100 Abs. 2 S. 1 ArbGG statthaft. Die Frist von zwei Wochen zur Einlegung und Begründung der Beschwerde (§ 100 Abs. 2 S. 2 ArbGG) ist gewahrt. Der Beschluss des Arbeitsgerichts ist nach den Feststellungen im Beschwerdetermin der Arbeitgeberin frühestens am 01.11.2019 zugestellt worden. Die am 15.11.2019 eingelegte und begründete Beschwerde wahrt damit die Frist. Im Übrigen bestehen gegen die Zulässigkeit der Beschwerde keine Bedenken.

II. Die Beschwerde der Arbeitgeberin ist aber unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht die Einigungsstelle eingesetzt. Der Antrag des Betriebsrats ist begründet. Gemäß § 100 Abs. 1 S. 2 ArbGG kann ein Antrag auf Einsetzung einer Einigungsstelle nur dann zurückgewiesen werden, wenn die Einigungsstelle für den beantragten Regelungsgegenstand offensichtlich unzuständig ist. Das ist hier nicht der Fall.

1. Die Zurückweisung eines Antrags auf Einsetzung einer Einigungsstelle kommt nur dann in Betracht, wenn das vom Betriebsrat in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht offenkundig nicht gegeben ist. Diese Voraussetzung liegt vor, wenn bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht sofort erkennbar ist, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in der fraglichen Angelegenheit unter keinem denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt in Frage kommt (Germelmann/Schlewing, ArbGG, 9. Auflage, Kommentar, § 100, Rn. 9). Eine offensichtliche Unzuständigkeit liegt auch dann vor, wenn das in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht offensichtlich nicht dem antragstellenden Betriebsrat, sondern einem Gesamtbetriebsrat zusteht (Germelmann, a.a.O., Rn. 10 m.w.N).

2. Für den Regelungsgegenstand „Aufgaben und Einsatzzeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes nach DGUV-V2“ ist der antragstellende Betriebsrat nicht offensichtlich unzuständig.

a) Zwischen den Beteiligten ist nicht streitig, dass die Festlegung der Aufgaben und der Einsatzzeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG unterliegt. Die Anlage 2 der DGUV-V2 gibt nur hinsichtlich der Grundbetreuung feste Zeiten vor, nicht aber für den betriebsspezifischen Teil der Betreuung (vgl. auch Fitting, 29 Auflage, 2018, § 87, Rn. 314). Auch die Frage, welche Aufgaben durch die genannten Personen erbracht werden sollen, unterliegt der Konkretisierung durch die Betriebsparteien und damit der Mitbestimmung durch den Betriebsrat.

b) Für diesen Regelungsgegenstand ist auch der hier den Antrag stellende örtliche Betriebsrat nicht offensichtlich unzuständig. Es ist jedenfalls nicht offensichtlich, dass in den zu regelnden Angelegenheiten das Mitbestimmungsrecht dem Gesamtbetriebsrat zugewiesen ist.

aa) Die Ausübung der Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegt grundsätzlich dem von den Arbeitnehmern unmittelbar gewählten Betriebsrat. Dem Gesamtbetriebsrat ist nach § 50 Abs. 1 S. 1 BetrVG nur die Behandlung von Angelegenheiten zugewiesen, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Erforderlich ist, dass es sich zum einen um eine mehrere Betriebe betreffende Angelegenheit handelt und zum anderen objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung besteht. Das Vorliegen eines zwingenden Erfordernisses bestimmt sich nach Inhalt und Zweck des Mitbestimmungstatbestandes, der einer zu regelnden Angelegenheit zugrunde liegt. Maßgeblich sind stets die konkreten Umstände des Unternehmens und der einzelnen Betriebe. Allein der Wunsch des Arbeitgebers nach einer unternehmenseinheitlichen oder betriebsübergreifenden Regelung, sein Kosten- oder Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeit Gesichtspunkte genügen nicht, um in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zustimmung des Gesamtbetriebsrats zu begründen. Im Bereich des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sind in Unternehmen mit mehreren Betrieben regelmäßig die Einzelbetriebsräte für die Regelung der davon erfassten Angelegenheiten zuständig. Der Gesamtbetriebsrat ist nur zustän-

dig, wenn die Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eine überbetriebliche Angelegenheit betreffen und diese durch die einzelnen Betriebsräte nicht geregelt werden können (BAG, Beschluss vom 18.07.2017 – 1 ABR 59/15 – Juris, Rn. 19 f).

bb) Danach ist hier der antragstellende Betriebsrat des Betriebs S... für die Wahrnehmung des hier in Rede stehenden Mitbestimmungsrechts nicht offensichtlich unzuständig. Es bleibt bei der regelmäßigen Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

(1) Für den Regelungsgegenstand „Einsatzzeiten der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes“ ist von vornherein nicht erkennbar, warum es hierfür einer Vereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat bedarf. Inhaltlich geht es bei der Festlegung der Einsatzzeiten vorwiegend um die Ermittlung des betriebsspezifischen Betreuungsbedarfs im Rahmen der Gesamtbetreuung des Betriebs (vgl. Anlage 2 Nr. 1 DGUV-V2). Der Umfang dieser Einsatzzeiten ergibt sich dabei aus den im Rahmen der Gesamtbetreuung des Betriebs anfallenden Aufgaben. Deren Umfang ist aber unabhängig davon, in welchem Umfang in anderen Betrieben Betreuungsbedarf durch den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit besteht.

Das Beschwerdegericht hat auch nach den Erörterungen im Beschwerdetermin nicht erkennen können, dass es sich bei dem S... Betrieb nicht auch um einen Betrieb im Sinne der DGUV-V2 handelt. Richtig ist, dass nach dem Anhang 1 zur DGUV-V2 ein Betrieb im Sinne dieser Unfallverhütungsvorschrift eine geschlossene Einheit ist, die durch organisatorische Eigenständigkeit mit eigener Entscheidungscharakteristik geprägt ist. Diese Voraussetzungen liegen aber für den Betriebshof S... vor. Er stellt eine geschlossene Einheit dar, die durch das Betriebsgelände mit Verwaltungsgelände, Werkstatt und dem Hofgelände definiert wird. Sie ist auch organisatorisch eigenständig. Dort gibt es einen Betriebshofleiter, der für die Leitung des Fahrdienstes der dem Betriebshof zugeordneten Busfahrer zuständig ist. Auch die Personalreferentin der Arbeitgeberin ist dort tätig. Dass sie neben den personalrechtlichen Aufga-

ben für diesen Betriebshof auch personalrechtliche Aufgaben für andere Betriebshöfe wahrnimmt, ändert nichts daran, dass sie für den Betrieb S... in Personalangelegenheiten Entscheidungen treffen kann.

Entgegen der im Beschwerdetermin vertretenen Auffassung bedarf es keiner Entscheidungsbefugnisse, die die Leitung des Gesamtunternehmens betreffen.

Die organisatorische Eigenständigkeit wird auch dadurch deutlich, dass dem Betriebshof regelmäßig ca. 60 ständige Arbeitnehmer - neben den Busfahrern – zugeordnet sind.

(2) Auch für den Regelungsgegenstand „Aufgaben des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit“ ist die Zuständigkeit des Betriebsrats nicht offensichtlich nicht gegeben.

(a) Nach der Anlage 2 zur DGUV-V2 besteht die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Gesamtbetreuung aus der Grundbetreuung und dem betriebsspezifischen Teil der Betreuung. Die Grundbetreuung wiederum umfasst die Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung, die Verhältnisprävention, die Verhaltensprävention, die Unterstützung bei der Schaffung einer geeigneten Organisation und Integration in die Führungstätigkeit, die Untersuchung nach Ereignissen, die allgemeine Beratung sowie der Erstellung von Dokumentationen und Erfüllung von Meldepflichten, dem Mitwirken in betrieblichen Besprechungen und der Selbstorganisation. Zur betriebsspezifischen Betreuung gehören die Aufgabenfelder: betriebsspezifische Unfall- und Gesundheitsgefahren und Erfordernisse zur menschengerechten Arbeitsgestaltung, betriebliche Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und in der Organisation, externe Entwicklungen mit spezifischem Einfluss auf die betriebliche Situation sowie betriebliche Aktion, Programme und Maßnahmen. Angeknüpft wird in allen Bereichen – wie schon das Arbeitsgericht ausgeführt hat - an den Betrieb, hier also den Betriebshof der Arbeitgeberin in S.... So knüpft etwa die Verhaltensprävention (Ziffer 3 der Grundbetreuung) an die dem Betrieb zugeordneten Mitarbeiter an, ohne dass es auf die Frage des konkreten Arbeitsplatzes (Bus, Werkstatt oder Schreibtisch) ankommt. Ob im Rahmen der Verhältnisprävention (Ziffer 2) zu den festzulegenden

Aufgabenbereichen auch die Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Bussen zu untersuchen sind, werden die Betriebspartner im Rahmen der Einigungsstelle zu klären haben. Das wird davon abhängen, welchem Betriebshof die jeweiligen Busse zuzuordnen sind, also etwa wo sie außerhalb der Betriebszeiten abgestellt werden. Gleiches gilt für die Aufgaben im Zusammenhang mit den Sanitäreinrichtungen an den Wende- und Parkplätzen. Soweit diese, wie vom Vertreter des Betriebsrats im Beschwerdetermin ausgeführt wird, vom Betriebshof S... aus gewartet und versorgt werden, dürften sie dem Aufgabenbereich der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsärztin zuzuordnen sein, im Übrigen nicht. Mit dieser Betrachtungsweise wird das Mitbestimmungsrecht im vorliegenden Fall auch nicht unzulässig zwischen Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat aufgeteilt. Vielmehr wird die Einigungsstelle im Rahmen der von ihr zu schaffenden Regelung auch deren räumlichen und persönlichen Geltungsbereich festzulegen und dabei das Mitbestimmungsrecht der anderen Betriebsräte, das sich auf deren Betriebe erstreckt, zu beachten haben. Eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für den vorliegenden Regelungsgegenstand ist überhaupt nicht begründet, sofern nicht eine Delegation nach § 50 Abs. 2 S. 1 BetrVG erfolgt. Der vorliegende Sachverhalt unterscheidet sich damit auch von dem in der von der Arbeitgeberin herangezogenen Entscheidung des BAG. Dort lagen die Arbeitsplätze der Monteure außerhalb des Betriebs, nämlich beim jeweiligen Kunden. Hier gehören aber auch die Busse zu den jeweiligen Betrieben, von deren Betriebshof aus sie regelmäßig eingesetzt werden. Ein gelegentlicher Standortwechsel vermag diese Zuordnung nicht aufzuheben.

Die Verhältnisse in der Werkstatt und in den sonstigen Gebäuden in S... können ohne weiteres vor Ort beurteilt werden. Eine zwingende Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats hierfür ist nicht ersichtlich.

(b) Das Interesse der Arbeitgeberin nach unternehmenseinheitlichem Arbeitsschutz und einheitlichen arbeitssicherheitsrechtlichen Standards steht der Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats nicht entgegen. Insoweit ist zunächst darauf hinzuweisen, dass ein reines Koordinierungsinteresse von vornherein die gesetzliche Zuständigkeitsverteilung nicht zu ändern vermag. Im Übrigen wird das Interesse der Arbeitgeberin an

einheitlichem Arbeitsschutz und arbeitssicherheitsrechtlichen Standards durch die Themen der einzusetzenden Einigungsstelle in keiner Weise berührt.

Nach § 2 Abs. 1 DGUV-V2 sind die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Wahrnehmung der in den §§ 3 und 6 des Arbeitssicherheitsgesetzes genannten Aufgaben zu bestellen. Nach § 3 Abs. 1 S. 1 ASiG haben die Betriebsärzte die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Die Arten der Unterstützung sind beispielhaft in § 3 Abs. 1 S. 2 ASiG genannt. Es geht insbesondere um Beratung, Untersuchung der Arbeitnehmer, Beobachtung des Arbeitsschutzes und der Arbeits- und der Unfallverhütung und die Hinwirkung auf ein gefahrengerechtes Verhalten der Beschäftigten im Betrieb. Vergleichbares gilt nach § 6 Abs. 1 ASiG für die Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Auch diese haben den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen. Damit bleibt die Gewährleistung des Arbeitsschutzes und auch etwaige konzeptionelle Überlegungen oder die Festlegung einheitlicher Standards des Arbeitsschutzes von der Aufgabewahrnehmung durch die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit unberührt. Die Festlegung eines gewissen Standards, etwa die für die Fahrerkabinen im Bus oder die Ausstattung der Werkstätten, wie dies von der Arbeitgeberin vorgetragen ist, kann die Arbeitgeberin vornehmen, ohne dass dieser auf den Regelungsgegenstand der Einigungsstelle Einfluss nimmt.

cc) Die bereits in der Vergangenheit mit dem Gesamtbetriebsrat getroffenen Vereinbarungen über den Umfang der Einsatzzeiten und die Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes schließen das Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrats nicht aus.

3. Gegen die Person der Vorsitzenden und die Zahl der Beisitzer sind im Beschwerdeverfahren keine Einwendungen mehr erhoben worden.

4. Eine Kostenentscheidung ist im Beschlussverfahren nicht veranlasst. Gegen diese Entscheidung gibt es gemäß § 100 Abs. 2 S. 4 ArbGG kein Rechtsmittel.

gez. ...