

**9 TaBV 39/10**  
1 BV 33/09  
(ArbG Regensburg)

Verkündet am: 12.10.2010

Janowski  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

### **BESCHLUSS**

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

Firma O., Niederlassung M.,  
vertreten

C-Straße, C-Stadt

- Antragstellerin und Beteiligte zu 1 und Beschwerdegegnerin -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte F.  
F-Straße, F-Stadt

gegen

1. Betriebsrat der O., NL A-STADT  
vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden  
A-Straße, A-Stadt

- Beteiligter zu 2 und Beschwerdeführer -

- 2 -

2. Gesamtbetriebsrat der O.,  
vertreten durch den Gesamtbetriebsratsvorsitzenden  
C-Straße, C-Stadt

- Beteiligter zu 3 und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte:

zu 1-2:  
Rechtsanwälte Dr. B.  
B-Straße, B-Stadt

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 21. September 2010 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Förschner und die ehrenamtlichen Richter Pollert und Hegedüsch

**für Recht erkannt:**

- 1. Die Beschwerde gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Regensburg, Az.: 1 BV 33/09, vom 16.2.2010 wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.**

**Gründe:**

**I.**

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit eines Teilspruchs der Einigungsstelle vom 17.12.2008, welcher zum Regelungsgegenstand „Unterweisung und erforderliche organisatorische Vorkehrung für die Beteiligung der Beschäftigten nach Arbeitsschutzgesetz“ beschlossen wurde.

Die Antragstellerin und Beteiligte zu 1 befasst sich mit der Herstellung, dem Vertrieb, der Installation und Wartung von Aufzügen, Fahrtreppen und anderen Transportsystemen. Sie

hat neben der Niederlassung in A-STADT weitere 38 Niederlassungen einschließlich ihrer Zentrale in C-Stadt und beschäftigt bundesweit circa 2.800 Arbeitnehmer.

Der Beteiligte zu 2 ist der bei der Niederlassung A-STADT bestehende Betriebsrat; der Beteiligte zu 3 ist der beim Unternehmen bestehende Gesamtbetriebsrat.

Am 23.3.2007 einigten sich die Antragstellerin und der Beteiligte zu 3 vor dem Landesarbeitsgericht C-Stadt-Brandenburg im Verfahren 13 TaBV 281/07 vergleichsweise auf die Einrichtung einer Einigungsstelle zur Regelung der Gefährdungsbeurteilung, der Regelung von Unterweisungen sowie der erforderlichen organisatorischen Vorkehrungen (nach §§ 3 Abs. 2, 5 ArbSchG i.V.m. § 3 BildschirmarbeitsVO und § 12 ArbSchG); hierbei sollte es der Einigungsstelle überlassen bleiben, ob sie ihre Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 BetrVG oder § 50 Abs. 2 BetrVG annimmt. Mit Teilspruch vom 9.7.2007 beschloss die Einigungsstelle, dass der Gesamtbetriebsrat gemäß § 50 Abs. 1 BetrVG unzuständig sei und eine Zuständigkeit aus § 50 Abs. 2 BetrVG die Beauftragung durch die jeweiligen örtlichen Betriebsräte voraussetze.

Durch Beschluss vom 29.4.2008 wies das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Verfahren Az.: 12 TaBV 134/08 eine Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 5.12.2007 (Az.: 9 BV 12609/07) zurück. Das Arbeitsgericht Berlin hatte seinerseits den Antrag der Antragstellerin auf Feststellung der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nach § 50 Abs. 1 BetrVG zurückgewiesen.

Am 4.9.2006 fasste der Beteiligte zu 2 folgenden Beschluss:

„Der Gesamtbetriebsrat der O. wird beauftragt gemäß § 50 Abs. 2 BetrVG für ihn Verhandlungen über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung „Gesundheitsschutz“ durchzuführen.“

Mit dem vorliegenden Antrag, der beim Arbeitsgericht C-Stadt am 26.1.2009 eingegangen ist, wendet sich die Antragstellerin gegen den hierauf gefassten Teilspruch der Einigungsstelle vom 17.12.2008, welcher der Antragstellerin am 12.1.2009 zugegangen war.

Dieser lautet auszugsweise wie folgt:

„1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt

- räumlich für die Betriebe der O., deren Betriebsräte gemäß Anlage 1 den GBR beauftragt haben;

...

2. Gegenstand

Diese Betriebsvereinbarung dient der Umsetzung der gesetzlichen Rahmenvorschriften zur Unterweisung nach § 12 Arbeitsschutzgesetz einschließlich der erforderlichen organisatorischen Vorkehrungen zur Beteiligung der Beschäftigten gemäß § 3 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz.

...

3.1 Ziel der Unterweisung

Ziel der Unterweisung der Beschäftigten ist die Vermittlung von Kenntnissen über Belastungen und Beanspruchungen durch die Arbeit sowie Entlastungsmöglichkeiten, die Vermittlung des ergonomisch richtigen Umgangs mit Arbeitsmitteln, die Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsumgebung im Sinne der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Es sollen Grundlagen dafür geschaffen werden, dass die Beschäftigten ihre Beteiligungsrechte und -pflichten nach §§ 15 – 17 ArbSchG wahrnehmen können.

3.2 Aufgliederung der Unterweisung

Die Unterweisung gliedert sich in eine Grundunterweisung, deren Inhalte in der Anlage 2 vereinbart sind, und eine aufgabenbezogene Unterweisung, deren Inhalte in der Anlage 3 – bezogen auf die einzelnen Arbeitsplätze und dortige Belastungen- vereinbart sind.

...

3.4 Dauer und Zeitpunkte der Unterweisung

Für die erstmalige Grundunterweisung wird in der Regel eine Zeitdauer von 3 Stunden eingeplant. Die Zeitdauer für die aufgabenbezogene Unterweisung richtet sich nach den Besonderheiten der Tätigkeit und wird zwischen den Betriebsparteien jeweils vereinbart. Je nach Arbeitsplatz und Anlass kann hiervon im Einvernehmen der Betriebsparteien abgewichen werden.

...

Die Grundunterweisung wird zunächst spätestens ein Vierteljahr nach Zustandekommen der Betriebsvereinbarung für alle Beschäftigten durchgeführt sein und in der Regel einmal jährlich mit aktualisierten Inhalten und anderer Schwerpunktsetzung durchgeführt.

...

Die erste aufgabenbezogene Unterweisung erfolgt spätestens drei Monate nach der Grundunterweisung.

Zudem erfolgen anlassbezogene Unterweisungen bei Veränderungen im Aufgabenbereich der Einführung neuer Arbeitsmittel oder neuen Technologien, oder der Umgestaltung von Arbeitsbedingungen.

Die aufgabenbezogenen Unterweisungen werden aktualisiert und mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung in der Regel einmal jährlich durchgeführt.

Die Unterweisungen werden jeweils an die Gefährdungsentwicklung angepasst.

...

### 3.7 Durchführung und Unterweisung

Der Niederlassungsleiter ist gegenüber dem Betriebsrat für die Durchführung der Unterweisung verantwortlich.

Die Durchführung der Unterweisung erfolgt durch eine sachkundige Person, auf die sich die Betriebsparteien geeinigt haben.“

Die Antragstellerin hat geltend gemacht, der Teilspruch sei aus mehreren Gründen unwirksam. Für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sei nicht der örtliche Betriebsrat zuständig, sondern wegen des zwingenden Erfordernisses für eine betriebsübergreifende Regelung, der Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 1 BetrVG. Unwirksam sei der Teilspruch auch, weil eine Regelung zur Unterweisung nach § 12 ArbSchG zwingend eine vorherige Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5, 6 ArbSchG voraussetze. Nur im Rahmen einer derartigen Gefährdungsbeurteilung könnten Kenntnisse über Gefahren an den einzelnen Arbeitsplätzen gewonnen werden, die dann der nachfolgenden Unterweisung zugrunde zu legen seien. Ermessensfehlerhaft sei der Einigungsstellenspruch, da er den Niederlassungsleiter der Niederlassung A-STADT mit gerade einmal 33 Mitarbeitern zum Verantwortlichen für die Durchführung der Unterweisung mache obgleich, was die Einigungsstelle hätte berücksichtigen müssen, die gesamte Arbeitsschutzorganisation beim Unternehmen angesiedelt sei. Weiterhin sehe der Einigungsstellenspruch eine jährliche Wiederholung der Unterweisung vor und widerspreche damit der gesetzlichen Regelung in § 5 ArbSchG, welche eindeutig festlege, wann unterwiesen werden müsse. Der Spruch enthalte unzulässige Rahmenregelungen durch die das Mitbestimmungsrecht nicht ausgeübt werde.

Die Antragstellerin hat beantragt,

festzustellen, dass der Teilspruch, der beim Gesamtbetriebsrat gebildeten Einigungsstelle vom 17.12.2008, unwirksam ist.

Die Beteiligten zu 2 und 3 beantragen,

den Antrag zurückzuweisen.

Die Beteiligten zu 2 und 3 haben zunächst darauf verwiesen, dass nach der rechtskräftigen Entscheidung des LAG Berlin vom 29.4.2008 die Zuständigkeit des Beteiligten zu 2

feststehe und gerade eine originäre Zuständigkeit des Beteiligten zu 3 nicht gegeben sei. Im Übrigen sei weder dem Gesetzeswortlaut des § 5 ArbSchG noch dem Sinn und Zweck der Regelung ein zwingender Vorrang der Gefährdungsbeurteilung vor einer Unterweisung zu entnehmen. Konkrete Gefährdungen könnten den entsprechenden Regelungen, z.B. dem Anhang der BildschirmarbeitsVO entnommen werden. Auch beziehe sich die Unterweisung nur auf das Thema „Menschengerechte Gestaltung am Arbeitsplatz“, weil die Unterweisungen über Arbeitssicherheit und Unfallverhütung im Betrieb in Abstimmung mit den Beteiligten zu 3 bereits vierteljährlich durchgeführt werden. Hinsichtlich des Themas „Arbeitssicherheit“ sei der Einigungsstelle eine Regelung verwehrt gewesen, da es zu dieser Frage zu keiner Zeit eine Nichteinigung gegeben habe. Der Einigungsstellenanspruch halte sich schließlich auch im Rahmen der geltenden Ermessensgrenzen.

Der Gesamtbetriebsrat sei zum Abschluss der Betriebsvereinbarung auch ordnungsgemäß beauftragt gewesen. Der Gesamtbetriebsrat habe bereits seit längerem Verhandlungen mit der Antragstellerin geführt. 2007 musste der Gesamtbetriebsrat erkennen, dass ein Einigungsstellenverfahren notwendig werde. Er habe daraufhin die örtlichen Betriebsräte, so auch den hiesigen örtlichen Betriebsrat gebeten, ihn zu beauftragen.

Hinsichtlich des weiteren erstinstanzlichen Sachvortrags wird auf die Schriftsätze der Antragstellerin vom 26.1.2009 (Bl. 1 – 64 d. A.), 9.4.2009 (Bl. 144 – 146 d. A.), 16.10.2009 (Bl. 250 – 257 d. A.), 28.10.2009 (Bl. 310 – 334 d. A.), 13.11.2009 (Bl. 423 – 439 d. A.) und vom 1.2.2010 (Bl. 485 – 489 d. A.) sowie auf die Schriftsätze der Beteiligten zu 2 und 3 vom 16.3.2009 (Bl. 117 – 130 d. A.), 11.5.2009 (Bl. 165 – 169 d. A.) und 11.1.2010 (Bl. 466 – 472 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen.

Das Arbeitsgericht Regensburg hat dem Antrag der Arbeitgeberin stattgegeben. Zur Begründung hat es ausgeführt, der Gesamtbetriebsrat sei für den Abschluss des Teilspruchs nicht wirksam bevollmächtigt gewesen. Eine originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates käme wegen der rechtskräftigen Entscheidung des LAG Berlin vom 5.12.2007 (Az.: 12 TaBV 134/08) nicht in Betracht. Der Gesamtbetriebsrat sei auch nicht nach § 50 Abs. 2 BetrVG zum Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung bevollmächtigt gewesen. Nach dem Wortlaut des Betriebsratsbeschlusses habe dieser den Gesamtbetriebsrat lediglich beauftragt „Verhandlungen über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung Gesundheits-

schutz“ durchzuführen. Daraus ergebe sich gerade keine Abschlussvollmacht. Umstände, aus denen sich Raum für eine erweiternde Auslegung ergeben würden, seien nicht ersichtlich.

Darüber hinaus sei der Teilspruch unwirksam, da er die dem Arbeitsschutzgesetz inne liegende zeitliche Priorität der Gefährdungsbeurteilung verkannt habe. Die Einigungsstelle hätte die Regelung zur Unterweisung zumindest unter den Vorbehalt einer zuvor durchgeführten Gefährdungsbeurteilung stellen müssen. Unter Berufung auf die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg (Beschluss vom 11.12.2008, Az.: 1 TaBV 1871/08) führt das Arbeitsgericht aus, dass für die aufgabenbezogene Unterweisung eine vorherige Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung unabdingbar sei. Dies folge bereits aus dem Regelungszweck des § 12 Abs. 1 S. 2 ArbSchG. Eine Unterweisung, welche ohne dieses spezielle Wissen um arbeitsplatzbezogene Gefährdungen und Belastungen auskommen will, verfehle ihren originären Schutzzweck. Dieses Regelungsverständnis ergebe sich auch aus der Gesetzesbegründung zu § 12 ArbSchG (BT Drucksachen 13/3540). Hiernach sei die Unterweisung vorzunehmen, damit Beschäftigte eine Gesundheitsgefährdung erkennen und entsprechend den vorgesehenen Maßnahmen auch handeln können.

In Folge dieses Gesetzesverstößes könnten jedenfalls die Regelungen zur aufgabenbezogenen Unterweisung keine Geltung beanspruchen. Die daraus resultierende Teilnichtigkeit führe auch zur Unwirksamkeit der verbleibenden Regelungen zur Grundunterweisung. Grundunterweisung und aufgabenbezogene Unterweisung stünden in einem engen Zusammenhang und bauten aufeinander auf.

Hinsichtlich der Begründung im Einzelnen wird auf die Seiten 6 – 8 (Bl. 545 – 547 d. A.) des erstinstanzlichen Beschlusses verwiesen.

Gegen diesen Beschluss vom 16.2.2010, den Beteiligten zu 2 und 3 am 30.4.2010 zugestellt, richtet sich die von den Beteiligten zu 2 und 3 am 7.5.2010 eingelegte und mittels eines am 16.7.2010 eingegangenen Schriftsatzes begründete Beschwerde. Die Begründungsfrist war bis zum 30.7.2010 verlängert worden.



Die Beteiligten zu 2 und 3 machen unter Bezugnahme auf ihr erstinstanzliches Vorbringen geltend, das Arbeitsgericht habe verkannt, dass der Gesamtbetriebsrat zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung bevollmächtigt worden war. Der Betriebsrat hätte sich nicht die Entscheidungsbefugnis in der Angelegenheit vorbehalten. Als der Gesamtbetriebsrat die örtlichen Betriebsräte um eine Beauftragung gebeten habe, habe er allen Betriebsräten identische Muster übersandt.

Auch ein Vorrang der Gefährdungsbeurteilung vor der Unterweisung bestehe nicht. Auch vor der Einführung des Arbeitsschutzgesetzes habe es Unterweisungspflichten gegeben. Eine Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung habe damals nicht bestanden. Dies bedeutet, dass auch ohne die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen Unterweisungen stattfinden können. Aus § 12 Abs. 1 S. 3 ArbSchG ergebe sich nur, dass die Unterweisung an die Gefährdungsentwicklung angepasst werden müsse. Allerdings erfordere die „Anpassung“, dass zuvor eine Unterweisung bereits bestehe. Aus dem Wortlaut der §§ 5 und 12 ArbSchG lasse sich ein Vorrang der Gefährdungsbeurteilungen nicht ableiten. Die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes stellten jeweils Rahmenvorschriften dar. Dies bedeute, dass der Betriebsrat die Möglichkeit habe, die gesetzlichen Verpflichtungen jeweils einzeln zu regeln und grundsätzlich keinen Zusammenhang herstellen müsse. Die Unterweisung gemäß § 12 ArbSchG unterliege einem ständigen Veränderungs- und Anpassungsprozess, dem trage die Betriebsvereinbarung Rechnung.

Die Beteiligten zu 2 und 3 beantragen:

Unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Regensburg vom 16.2.2010, Az.: 1 BV 33/09, den Antrag zurückzuweisen.

Die Antragstellerin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Antragstellerin führt aus, dass der Gesamtbetriebsrat für den Abschluss einer Betriebsvereinbarung und somit für die Vertretung im Rahmen des Einigungsstellensverfahrens nicht bevollmächtigt gewesen sei. Aus dem Wortlaut der Beauftragung ergebe sich, dass der Betriebsrat eindeutig nur ein Verhandlungsmandat erteilt habe. Aus den in den verschiedenen Verfahren vorgelegten unterschiedlichen Beauftragungen durch die jeweils örtlichen Betriebsräte ergebe sich auch, dass die örtlichen Betriebsräte bei der Beauftragung sehr wohl differenziert hätten.

Der Spruch der Einigungsstelle sei darüber hinaus unwirksam, da sich sowohl aus der Gesetzessystematik als auch aus der Gesetzesbegründung der Vorrang der Gefährdungsbeurteilung vor der Unterweisung ergebe. § 12 ArbSchG stelle eine Rahmenvorschrift dar. Diesen Handlungsspielraum könne der Arbeitgeber nur ausfüllen, wenn vor der Unterweisung eine Gefährdungsbeurteilung stattgefunden habe. Die Unterweisung könne nur ausreichend und angemessen sein, wenn die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen und Beeinträchtigungen ermittelt wurden. Soweit es Ordnungsregelungen gebe, die sich abstrakt auf die Gefährdungen, z.B. bei Bildschirmarbeit beziehen, entbinde dies den Arbeitgeber aber nicht davon, die Unterweisung nach § 12 ArbSchG auf die für den Arbeitsplatz und die Arbeitsaufgabe bestehenden Gefährdungen auszurichten.

Aus der Tatsache, dass es sich bei § 12 ArbSchG um eine Rahmenregelung handele, ergebe sich nicht, dass die Betriebsparteien sich bei einer Verhandlung über die Ausgestaltung der gesetzlichen Rahmenregelung nicht an die gesetzlichen Vorgaben halten müssten. Eine solche gesetzliche Grenze sei der Vorrang der Gefährdungsbeurteilung vor der Unterweisung.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens im Beschwerdeverfahren wird auf die zwischen den Beteiligten gewechselten Schriftsätze vom 16.7.2010 (Bl. 583 – 588 d. A.) und 20.8.2010 (Bl. 608 -638 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen.

## II.

1. Gegen die Zulässigkeit der Beschwerde bestehen keine Bedenken. Sie ist nach §§ 87, 64 Abs. 2 ArbGG statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet wor-

den (§§ 89 Abs. 2, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO).

2. Die Beschwerde ist jedoch nicht begründet. Das Erstgericht hat dem Antrag des Arbeitgebers zu Recht stattgegeben.

2.1. Der Antrag ist zulässig. Er ist in zutreffender Weise auf die Feststellung der Unwirksamkeit des Teilspruchs der Einigungsstelle gerichtet (vgl. BAG, Beschluss vom 26.08.2008 – 1 ABR 16/06, Rn. 11). Dabei ist zu berücksichtigen, dass damit die Feststellung begehrt wird, dass der Teilspruch als Betriebsvereinbarung des Betriebs A-STADT unwirksam ist. Der Gesamtbetriebsrat wurde in der Einigungsstelle nicht in eigener Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 BetrVG tätig, sondern als Beauftragter des örtlichen Betriebsrats nach § 50 Abs. 2 BetrVG. Es liegt deshalb keine Gesamtbetriebsvereinbarung vor, sondern eine örtliche Betriebsvereinbarung für den Betrieb A-STADT. Auf die Frage, ob die Beauftragung nach § 50 Abs. 2 BetrVG wirksam war oder welchen Umfang sie hatte, kommt es in diesem Zusammenhang nicht an.

2.2. Der Teilspruch der Einigungsstelle ist unwirksam, weil – wie das Arbeitsgericht zutreffend ausführt – der Gesamtbetriebsrat keine Vollmacht für den Abschluss einer Betriebsvereinbarung hatte und der Spruch darüber hinaus den Vorrang der Gefährdungsuntersuchung vor der Unterweisung missachtet.

2.2.1 Der Teilspruch ist unwirksam, da der Gesamtbetriebsrat nicht nach § 50 Abs. 2 durch den Betriebsrat beauftragt war, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen und somit auch kein Mandat hatte, eine Betriebsvereinbarung über den Spruch der Einigungsstelle herbei zu führen.

Nach § 50 Abs. 2 BetrVG kann der Betriebsrat den Gesamtbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Ein so beauftragter Gesamtbetriebsrat hat grundsätzlich ein Abschlussmandat. Der Betriebsrat kann die Beauftragung aber auch darauf beschränken, den Gesamtbetriebsrat nur zu Verhandlungen zu bevollmächtigen und sich die Entscheidungsbefugnis vor-

zubehalten

(§ 50 Abs. 2 S. 2 BetrVG). Eine derartige Einschränkung muss der Betriebsrat deutlich erklären. (vgl. Richardi/Annuß, BetrVG, § 50, Rn. 43; ErfKomm/Koch, § 50 BetrVG, Rn. 9)

Vorliegend hat der Betriebsrat den Gesamtbetriebsrat zu „Verhandlungen über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung“ beauftragt. Nach dem klaren Wortlaut des Beschlusses bezieht sich die Beauftragung somit nicht auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder auf Verhandlung und Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder auf die Behandlung der Angelegenheit sondern auf Verhandlungen. Damit hat der Betriebsrat hinreichend deutlich gemacht, dass sich die Beauftragung auf Verhandlungen beschränkt. Der Betriebsrat musste nicht noch einmal deutlich machen, dass er mit Verhandlungen auch nur Verhandlungen und nicht auch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung meint.

Das Vorliegen eines Abschlussmandats ergibt sich, wie das Arbeitsgericht zutreffend feststellt, auch nicht aus den sonstigen Umständen. Soweit der Gesamtbetriebsrat geltend macht, er habe den Betriebsräten 2007 einheitliche Muster für die Beauftragung übersandt, ergibt sich daraus noch nicht, dass er vom hiesigen Betriebsrat im gewünschten Umfang beauftragt wurde. Zum einen trägt der Gesamtbetriebsrat schon nicht vor, dass der hier vorliegende Beschluss dem an den Betriebsrat übersandten Muster entspricht, so dass der Wille des Gesamtbetriebsrats bei der Übersendung der Muster für den Willen des beauftragenden Betriebsrat nicht herangezogen werden kann. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Beschluss des Betriebsrats bereits aus dem Jahr 2006 stammt. Zum anderen trägt die Arbeitgeberin unbestritten vor, dass die Beauftragungen in unterschiedlicher Weise erfolgten, so dass von einer vom Willen des Gesamtbetriebsrats unabhängigen Willensbildung bei den örtlichen Betriebsräten, und somit auch im hiesigen Betrieb, auszugehen ist. Weitere Unterlagen zur Willensbildung beim hiesigen Betriebsrat wurden trotz entsprechenden Hinweisbeschlusses des Arbeitsgerichts nicht vorgelegt.

2.2.2 Der Teilspruch ist darüber hinaus unwirksam, da der Spruch wegen der Verletzung des Vorrangs der Gefährdungsüberprüfung (§ 5 ArbSchG) vor der Unterweisung (§ 12 ArbSchG) billiges Ermessen verletzt (§ 76 Abs. 5 S. 3 BetrVG).

2.2.2.1 Gegenstand des Teilspruchs ist ausweislich Ziffer 2, „Gegenstand“ die Umsetzung der gesetzlichen Rahmenvorschriften zur Unterweisung nach § 12 ArbSchG. Zur Umsetzung dieser Vorschrift sieht der Teilspruch nach einer Grundunterweisung, die spätestens ein Vierteljahr nach Zustandekommen der Betriebsvereinbarung durchgeführt sein muss, spätestens weitere drei Monate später eine aufgabenbezogene Unterweisung vor. Nach dieser Regelung ist eine aufgabenbezogene Unterweisung durchzuführen, auch wenn zu diesem Zeitpunkt eine Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG nicht vorliegt. Die Unterweisung nach § 12 ArbSchG setzt aber eine Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG voraus.

2.2.2.1.1 Bei § 12 ArbSchG handelt es sich um eine ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (vgl. BAG, Beschluss vom 08.06.2004 – 1 ABR 13/03, Rn. 52), die aber auch dem individuellen Gesundheitsschutz dient (BAG, Urteil vom 12.8.2008 – 9 AZR 1117/06, Rn. 26). Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, die der Arbeitgeber zwar auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat, bei deren Gestaltung ihm aber Handlungsspielräume verbleiben. Mitzubestimmen hat der Betriebsrat bei der Ausfüllung dieses Spielraums. Dadurch soll im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer eine möglichst effiziente Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb erreicht werden. (BAG, Beschluss vom 08.06.2004 – 1 ABR 13/03, Rn. 51)

Bei der Bestimmung dieser Handlungsspielräume ist aber entgegen der Ansicht des Betriebsrats nicht nur die einzelne Rahmenvorschrift losgelöst von der restlichen Rechtsordnung zu betrachten. Der auszufüllende Hand-

lungsspielraum wird vielmehr auch durch andere Bestimmungen der Rechtsordnung, insbesondere desselben Gesetzes bestimmt, die den Inhalt der auszufüllenden Rahmenvorschrift konkretisieren. Vorliegend ergibt sich hierbei, dass eine Unterweisung nach § 12 ArbSchG eine Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG voraussetzt.

- 2.2.2.1.2 § 12 Abs. 1 S. 2 ArbSchG verpflichtet zu Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder Arbeitsbereich ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden. Die Unterweisung setzt damit eine fundierte Auseinandersetzung mit den konkreten Gefährdungen am Arbeitsplatz voraus. Für die Beurteilung der jeweiligen Gefährdungen am Arbeitsplatz hat der Gesetzgeber die Gefährdungsbeurteilung des § 5 ArbSchG eingeführt. Eine den Anforderungen des § 12 Abs. 1 S. 2 ArbSchG genügende Unterweisung setzt deshalb eine Gefährdungsbeurteilung voraus. (vgl. auch BAG, Urteil vom 12.08.2008 – 9 AZR 1117/06, Rn. 26; LAG Düsseldorf, Beschluss vom 22.06.2010 – 16 TaBV 11/10; LAG C-Stadt, Beschluss vom 19.02.2009 – 1 TaBV 1871/08)

Dem steht nicht entgegen, dass es – wie von Betriebsratsseite geltend gemacht – auch vor der Einführung des ArbSchG Unterweisungspflichten gab, die erfüllt werden konnten, ohne dass eine Gefährdungsbeurteilung vorlag. Ausweislich der Drucksache 13/3540 des Deutschen Bundestages dient das ArbSchG der Umsetzung der sog. Rahmenrichtlinie 89/391 EWG des Rates über Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes des Arbeitnehmers bei der Arbeit und damit der Verbesserung des Gesundheitsschutzes (§ 1 ArbSchG). Diese Intention kann aber nur umgesetzt werden, wenn die neu geschaffenen Instrumente auch praktische Bedeutung erlangen und die Unterweisung nicht in der gleichen Weise durchgeführt wird wie vor Schaffung des Gesetzes..

2.2.2.1.3 Dass die Unterweisung eine Gefährdungsbeurteilung voraussetzt, ergibt sich auch aus den Gesetzgebungsmaterialien, der Bundestagsdrucksache 13/3540. Zutreffend weist das Arbeitsgericht darauf hin, dass bereits aus den Begründungen zu § 12 ArbSchG, wonach die Unterweisung vorzunehmen ist, „damit Beschäftigte eine Gesundheitsgefährdung erkennen und entsprechend den vorgesehenen Maßnahmen auch handeln können“, und zu § 5 ArbSchG, wonach sich „erst aufgrund einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen erkennen“ lasse, welche Schutzmaßnahmen erforderlich sind, hervorgeht, dass der Gesetzgeber die Gefährdungsbeurteilung als Instrument zur Konkretisierung der Pflichten des Arbeitgebers aus § 12 ArbSchG gesehen hat.

Deutlich wird dies darüber hinaus in der Darstellung der Konzeption des Gesetzes in der Bundestagsdrucksache 13/3540. Dort sind die im 2. Abschnitt des Gesetzes (§§ 3 – 14) zusammengefassten Pflichten des Arbeitgebers dergestalt beschrieben, dass dieser zunächst die Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb unter Arbeitssicherheitsgesichtspunkten zu beurteilen hat und dann entsprechend dem festgestellten Gefährdungspotential Schutzmaßnahmen zu ergreifen hat, von denen eine die Unterweisung ist. Damit bringt der Gesetzgeber zum Ausdruck, dass er die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung für die Grundlage der weiteren Maßnahmen und damit auch der Unterweisung hält.

2.2.2.1.4 Aus dem Wortlaut des § 12 ArbSchG ergibt sich nichts anderes. Nach § 12 Abs. 1 S. 4 ArbSchG muss die Unterweisung an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden. Hiernach muss bereits die erstmalige Unterweisung an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein. Eine Entwicklung der Gefährdung kann aber nur durch eine ggf. wiederholte Beurteilung der Gefährdung festgestellt werden. Letztlich betont § 12 Abs. 1 S. 4 ArbSchG sowohl den Vorrang der Gefährdungsbeurteilung als auch die Notwendigkeit diese und in der Folge auch die Unterweisung den tatsächlichen Entwicklungen anzupassen. Es ist davon auszugehen, dass lediglich aus redaktionellen Gründen sprach-

lich nicht zwischen der erstmaligen Gefährdungsbeurteilung und den nachfolgenden Feststellungen der Gefährdungsentwicklung differenziert wurde.

Soweit § 12 Abs. 1 ArbSchG bestimmt, dass die Unterweisung bei jeder Einstellung, Veränderung des Aufgabenbereichs usw. durchzuführen ist, ergibt sich daraus nichts anderes. Das Gesetz definiert hier den Zeitpunkt, zu dem für den einzelnen Arbeitnehmer die Unterweisung durchzuführen ist. Zu den inhaltlichen Anforderungen an die Unterweisung wird hier nichts ausgesagt. Auch aus der Tatsache, dass die Unterweisung bereits bei der Einstellung zu erfolgen hat, lässt sich nicht ableiten, dass der Vorrang der Gefährdungsbeurteilung nicht gewollt oder nicht möglich ist, da der Arbeitsplatz zwangsläufig vor der Einstellung vorhanden ist und somit auch beurteilt werden kann.

- 2.2.2.1.5 Vom Vorrang der Gefährdungsbeurteilung vor der Unterweisung kann hier auch nicht ausnahmsweise deshalb abgesehen werden, weil der Teilspruch - wie der Betriebsrat geltend macht, sich nur auf Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit bezieht.

Eine derartige Beschränkung des Inhalts und der Zielsetzung der Regelung kann dem Teilspruch bereits nicht entnommen werden. Nach der st. Rspr. des Bundesarbeitsgerichts sind Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen wie Gesetze auszulegen. Danach ist maßgebend neben dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung der Gesamtzusammenhang der Regelung, sowie deren Sinn und Zweck, die auf das von den Betriebsparteien Gewollte schließen lassen (BAG, Urteil vom 19.06.2001 – 1 AZR 597/00). Der Wortlaut des Teilspruchs enthält keinerlei Hinweise auf eine Beschränkung des Inhalts der Unterweisung. Vielmehr werden in Ziffer 3.1 als Ziel der Unterweisung die Vermittlung von Kenntnissen auch über Belastungen und Beanspruchungen durch die Arbeit sowie Entlastungsmöglichkeiten, den ergonomisch richtigen Umgang mit Arbeitsmitteln und die Gestaltung der Arbeitsorganisation genannt. Hierbei handelt es sich um Faktoren, auf die § 5 Abs. 3 ArbSchG für die Gefährdungsbeurteilung ein besonderes Augen-



merk lenkt. Ausweislich Ziffer 3.1 des Teilspruchs sollen also Gefährdungsfaktoren nach § 5 Abs. 3 ArbSchG Inhalt der Unterweisung sein. Eine Ausnahme vom Vorrang der Gefährdungsbeurteilung vor der Unterweisung kommt vorliegend deshalb auch nicht unter dem Gesichtspunkt einer beschränkten Zielsetzung des Teilspruchs in Betracht.

2.2.3 Der Teilspruch verpflichtet die Arbeitgeberin dazu, nach festen zeitlichen Vorgaben Unterweisungen durchzuführen ohne Rücksicht darauf, ob eine Gefährdungsbeurteilung vorliegt oder nicht. Dies ergibt sich sowohl aus den festen Höchstfristen für die Durchführung der Unterweisung, die an Umstände anknüpfen, die nichts mit der Gefährdungsbeurteilung zu tun haben, als auch aus der Anlage 3, die den Inhalt der aufgabenbezogenen Unterweisung regelt und die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung nur als Inhalt der Unterweisung sieht, soweit diese vorliegen. Soweit solche Ergebnisse nicht vorliegen, wie vorliegend der Fall, ist die Unterweisung gleichvoll innerhalb der vorgesehenen Fristen durchzuführen. Der Teilspruch auferlegt dem Arbeitgeber damit die Pflicht, Unterweisungen vorzunehmen, die ihrem Zweck, die Unterweisungspflicht nach § 12 ArbSchG zu erfüllen, nicht genügen. Dem Arbeitgeber entstehen durch die Durchführung dieser Unterweisungen Kosten in Form der Vergütung der während der Unterweisung ausfallenden Arbeitszeit, sowohl der unterwiesenen Arbeitnehmer als auch des die Unterweisung durchführenden Personals, sowie durch sonstige Unterweisungskosten z.B. für Material. Diesen Aufwendungen des Arbeitgebers für die Unterweisung steht dabei nicht der gewünschte Erfolg, die Erfüllung der Pflichten nach § 12 ArbSchG gegenüber. Dies betrifft sowohl die Grundunterweisung als auch die aufgabenbezogene Unterweisung. Durch die Verpflichtung des Arbeitgebers Mittel aufzuwenden und Unterweisungen durchzuführen, welche die gesetzlichen Pflichten des § 12 ArbSchG nicht erfüllen, hat die Einigungsstelle ihr Ermessen überschritten.

Da die Arbeitgeberin die Unwirksamkeit des Teilspruchs wegen Überschreiten des Ermessens innerhalb der Frist des § 76 Abs. 5 S. 4 BetrVG geltend gemacht hat, kommt es auf die Frage, ob in der Nichtbeachtung des Vorrangs

der Gefährdungsbeurteilung vor der Unterweisung auch ein Gesetzesverstoß liegt, der den Teilspruch unwirksam macht (so LAG Düsseldorf, Beschluss vom 22.06.2010 – 16 TaBV 11/10; LAG Berlin, Beschluss vom 19.02.2009 – 1 TaBV 1871/08), oder ob der Teilspruch unwirksam ist, weil er einen Inhalt hat, der vom Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. § 12 ArbSchG nicht mehr gedeckt ist, nicht mehr an.

3. Vor dem Hintergrund des vom BAG jedenfalls im Zusammenhang mit dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 i.V.m. § 12 ArbSchG noch nicht beurteilten Verhältnisses von Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung wird die Rechtsbeschwerde (§§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG) zugelassen.

Dr. Förschner

Pollert

Hegedüsch