

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

4 TaBV 13/14

10 BV 28/13

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 09.12.2015

Rechtsvorschriften: §§ 76, 87, 88, 91 BetrVG; 3, 4 ArbSchG, 3ff ArbStättV

Leitsatz:

Für die im Rahmen der §§ 87 Abs. 1 Ziff. 7, 91 BetrVG vom Betriebsrat erstrebte Regelung betrieblicher Mindeststandards in Ergänzung bestehender öffentlich-rechtlicher Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes, der Arbeitsstättenverordnung, ihrer Anlage, den hierzu ergangenen Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) und der Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung bedarf es - nach Verabschiedung einer Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung und darauf basierender weiterer Maßnahmen des Gesundheitsschutzes - der Durchführung des dort geregelten Verfahrens und Bejahung einer konkreten Gefährdungssituation.

Beschluss:

1. Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 27.02.2014, Az.: 10 BV 28/13, wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird für den Antragsteller zugelassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit des Spruchs einer Einigungsstelle zur Regelungsthematik „Mindestanforderungen an Arbeitsstätten“.

- 2 -

Die Beteiligte zu 2) ist ein Unternehmen, das überwiegend informationstechnische Dienstleistungen für Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte erbringt und am Standort A-Stadt mehr als 6.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Der Antragsteller ist der bei der Beteiligten zu 2) gebildete Betriebsrat.

Die Beteiligten haben im Frühjahr 2012 beschlossen zu den Regelungsbereichen „Mindestanforderungen an Arbeitsstätten“ und „Gefährdungsbeurteilung und Sicherheitsunterweisung“ eine Einigungsstelle zu errichten. Diese tagte erstmalig am 24.04.2012 mit dem Ergebnis, dass beide genannte Themen jeweils getrennt diskutiert und ggf. getrennte Betriebsvereinbarungen geschlossen werden sollten.

Hinsichtlich der Thematik „Gefährdungsbeurteilung und Sicherheitsunterweisung“ endete das Einigungsstellenverfahren mit Abschluss der Rahmenbetriebsvereinbarung vom 27.03.2013 (Kopie Bl. 154 – 157 d.A.).

Zur hier verfahrensgegenständlichen Thematik fanden am 20.08.2012, 09.10.2012, 31.10.2012, 28.11.2012, 14.12.2012, 15.01.2013 und 05.03.2013 weitere Sitzungen der Einigungsstelle statt. Im Rahmen dieser Verhandlungen legten beide Beteiligte mehrfach geänderte Entwürfe vor. Zuletzt standen sich der Entwurf 4.0 des Betriebsrates und der Entwurf 6.0 der Antragsgegnerin gegenüber, bezüglich deren Inhalte auf die Synopse (Bl. 39 - 48 d.A.) verwiesen wird.

Bereits in der Sitzung vom 28.11.2012 wies der Vorsitzende der Einigungsstelle darauf hin, dass dem Antragsteller im Hinblick auf die Regelungsthematik „Mindestanforderungen an Arbeitsstätten“ und den dazu begehrten Regelungstatbeständen kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zustünde.

In der Einigungsstellensitzung vom 05.03.2013 erging unter Beteiligung des Einigungsstellenvorsitzenden mit 6 zu 5 Stimmen folgender Spruch:

„Die Einigungsstelle ist unzuständig zur Herbeiführung einer allgemeinen Betriebsvereinbarung zur Regelungsthematik „Mindestanforderungen an Arbeitsstätten“ gemäß den von Betriebsrats- und Arbeitgeberseite vorgelegten Entwürfen vom 07.01.2013.“

Der Antragsteller wendet sich mit seinem am 18.03.2013 beim Arbeitsgericht Nürnberg eingereichten Antrag gegen diesen Spruch und begehrt die Feststellung, dass ihm zu der genannten Regelungsthematik Mitbestimmungsrechte zustehen.

Der Antragsteller meint, ihm stünden zur Regelungsthematik „Mindestanforderungen an Arbeitsstätten“ Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG und § 91 BetrVG zu, weshalb die Regelungszuständigkeit der Einigungsstelle gegeben sei und der Spruch vom 05.03.2013 rechtlich keinen Bestand haben könne. Bei den gesetzlichen Rahmenvorschriften des Arbeitsschutzgesetzes (§§ 3, 4 ArbSchG) und der Arbeitsstättenverordnung (§§ 3a, 6 Abs. 1 ArbStättV) handele es sich um ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschriften, die Schutzvorschriften i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG darstellen würden. Die Rahmenvorschriften seien konkret auszufüllen, da insoweit ein Handlungsspielraum des Arbeitgebers bestehe. Dies gelte auch dann, wenn der Arbeitgeber sämtliche existierenden öffentlich-rechtlichen Bestimmungen einhalte, und umso mehr wenn solche nicht bestünden. Deshalb könne auch dahinstehen, ob die Beteiligte zu 2) sämtliche Vorschriften einhalte, da das Mitbestimmungsrecht unabhängig hiervon bestehe. Selbst wenn der Arbeitgeber exakt das an Gesundheitsschutzmaßnahmen durchführe, was der Betriebsrat verlange, stehe diesem gleichwohl das Recht zu, derartige Regelungen in eine Betriebsvereinbarung zu gießen, weil nur so diese Praxis in normative Kraft erwachsen könne. Auch stellten Mindestanforderungen an Arbeitsstätten einerseits und Gefährdungsbeurteilungen andererseits keinen Gegensatz dar, sondern ergänzten einander. Während das eine sich mit der Gestaltung des Ist-Zustandes beschäftige, solle das Andere möglichst gefährdungsfreien Dauereinsatz des Arbeitnehmers an dieser konkreten Arbeitsstätte ermöglichen.

Wegen der Anträge der Beteiligten und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf die Gründe der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Beschluss vom 27.02.2014 den Antrag zurückgewiesen.

Es hat seine Entscheidung im Wesentlichen darauf gestützt, die Einigungsstelle habe ihre Unzuständigkeit zu Recht festgestellt, denn dem Antragsteller stehe zu der Regelungsthematik kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht i.R.d. §§ 87, 91 BetrVG zu. Soweit der

Antragsteller sein Mitbestimmungsrecht auf die gesetzlichen Regelungen in §§ 3, 4 ArbSchG, 3a, 6 Abs. 1 ArbStättV stütze, handle es sich um allgemein gehaltene Rahmenvorschriften, die nur bei Bejahung einer unmittelbaren Gesundheitsgefahr ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auslösen würden. Ohne diese Voraussetzung würde der Anwendungsbereich des § 88 Nr. 1 BetrVG in unzulässiger Weise eingeschränkt. Eine objektive unmittelbare Gesundheitsgefahr sei nicht gegeben, da die Beteiligte zu 2) unstreitig alle öffentlich-rechtlichen Vorschriften im Hinblick auf Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe und der Arbeitsumgebung eingehalten habe.

Aus diesem Grund scheidet auch ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht für die vom Antragsteller begehrten Regelungen i.R.d. § 91 BetrVG aus.

Die Prozessbevollmächtigten des Antragstellers haben gegen den ihnen am 01.04.2014 zugestellten Beschluss mit dem am selben Tag beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangenen Schriftsatz vom 28.04.2014 Beschwerde eingelegt und sie innerhalb der bis 02.07.2014 verlängerten Begründungsfrist mit Schriftsatz vom 01.07.2014, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangen noch am selben Tag, begründet.

Der Antragsteller meint, die verfahrensgegenständlichen Vorschriften der §§ 3, 4 ArbSchG, 3a und 6 Abs. 1 ArbStättV seien ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschriften i.S.v. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Sie würden eine Handlungsverpflichtung des Arbeitgebers begründen, ohne selbst eine hinreichend konkrete Regelung hinsichtlich deren Inhalts zu enthalten, was gerade Ansatzpunkt für die Mitbestimmung des Betriebsrats sei. Dies auch ohne Vorliegen einer konkreten und unmittelbaren Gesundheitsgefahr und auch ohne zuvor eine mitbestimmte Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG bzw. § 3 BildSchArV durchgeführt zu haben. Das mit Initiativrecht versehene Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats könne nicht von einer bereits hinreichend deutlich bestimmbar Gesundheitsgefährdung abhängig gemacht werden, denn diese sollte gerade vermieden werden. In diesem Zusammenhang hat das Erstgericht die von ihm herangezogene Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 08.06.2004 missinterpretiert.

Auch die einschlägigen technischen Regeln für Arbeitsstätten würden nur Handlungsempfehlungen oder Vorschläge enthalten, die der Arbeitgeber unter Beachtung der Mitbestimmung des Betriebsrats umzusetzen habe. So stehe z.B. die ASR A 3.5 (Technische

Regel für Arbeitsstätten Raumtemperatur) bei Überschreitung gewisser Temperaturwerte Maßnahmen zur Wärmeentlastung vor, ohne diesbezüglich konkrete Vorgaben einer bestimmten Art der Maßnahme zu machen. In Betrieben mit einem Betriebsrat könne der Arbeitgeber die konkrete Entscheidung nicht autonom treffen, sondern nur unter Berücksichtigung des Mitbestimmungsrechts gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

Entgegen der Ansicht des Erstgerichts sei auch die Einhaltung „sämtlicher öffentlich-rechtlicher Vorschriften“ nicht unstrittig, weil insoweit überhaupt nicht bekannt sei, um welche „sämtlichen“ Vorschriften es sich hierbei handeln solle.

Bei § 91 BetrVG handle es sich um eine weitere das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eröffnende Anspruchsgrundlage, die gegebenenfalls auch neben dem § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zur Anwendung komme.

Mit seinem streitgegenständlichen Entwurf zur Betriebsvereinbarung über Mindestanforderungen an Arbeitsstätten sei beabsichtigt, eine „Gefahrenbekämpfung an der Quelle“ zu betreiben und so Gefährdungssituationen beim Betrieb der verschiedenen Arbeitsstätten der Beteiligten zu 2) möglichst weitgehend von vorneherein auszuschließen. Im Gegensatz dazu befasse sich die Rahmenbetriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung in erster Linie mit bereits eingerichteten Arbeitsplätzen und deren mögliche Gesundheitsgefahren im Einzelfall. Die Ermittlung von Gefährdungssituationen erfolge hier durch Checklisten, Fragebögen und konkreten betrieblichen Datenquellen. In erster Linie würden die Gefährdungsbeurteilungen begleitet durch Mitarbeiterinterviews, Gruppenbefragungen und Auswertungen von Kennzahlen des Personalcontrollings bzw. Mitarbeiterbeschwerden. Erst hieraus würden konkrete Gefährdungsbeurteilungen vorgenommen sowie eventuell erforderliche Maßnahmen abgeleitet.

Die Kerninhalte der von ihm angestrebten Regelungen zu den Mindestanforderungen an Arbeitsstätten träfen detaillierte Vorgaben über die Raumtemperatur und die zu treffenden Maßnahmen bei Überschreitung gewisser Temperaturgrenzwerte und vorbeugende Regelungen hinsichtlich der Luftfeuchtigkeit. Es sollten damit vorbeugende generelle Regelungen erlassen werden, um möglichen Gesundheitsgefahren von vorneherein zu begegnen. Gleiches gelte für den konkreten Flächenbedarf im Verhältnis zu bestimmten Arbeitsplatzgestaltungen und Arbeitsaufgaben und die Lärmbelastung am Arbeitsplatz sowie die Frage der Beleuchtung der Arbeitsstätten im Verhältnis von Tageslicht und künstlicher Beleuchtung. Dieses Ziel könne durch die Rahmenbetriebsvereinbarung vom 27.03.2013

nicht realisiert werden. Es gebe auch keine gesetzlich zwingenden Regelungen, die ohne Weiteres auf die Betriebsstätten der Beteiligten zu 2) übertragen werden könnten.

Der Antragsteller und Beschwerdeführer beantragt:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg (19 BV 28/13) vom 27.02.2014 wird abgeändert.
2. Es wird festgestellt, dass der Spruch der zwischen den Beteiligten gebildeten Einigungsstelle zu der Regelungsthematik „Mindestanforderungen an Arbeitsstätten“ vom 05.03.2013 unwirksam ist und dem Antragsteller bei der Regelung von Mindestanforderungen an die Ausgestaltung der betrieblichen Arbeitsstätten Mitbestimmungsrechte zustehen.

Die Beteiligte zu 2) und Beschwerdegegnerin beantragt:

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

Zur Begründung trägt sie vor, von ihr seien die gesetzlichen Vorgaben gemäß § 3a Abs. 1 Satz 1 und 2 ArbStättV beachtet und den gemäß § 7 Abs. 4 ArbStättV bekannt gemachten Regeln und Erkenntnissen entsprochen worden; gleiches gelte für die Vorgaben in § 6 Abs. 1 ArbStättV. Insoweit habe sie alle streitgegenständlichen Mindestanforderungen erfüllt und es bestehe für sie kein die Mitbestimmung des Betriebsrats auslösender Handlungsspielraum. Den Vorgaben der §§ 5 ArbSchG und 3 BildSchArV habe man durch die Rahmenbetriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung entsprochen. Durch das dort geregelte Verfahren könnte Gefährdungssituationen sinnvoll entgegengewirkt werden. Hinsichtlich weit gefasster Generalklauseln – wie §§ 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG, 3a Abs. 1 Satz 1 ArbStättV – setze das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG das Bestehen einer unmittelbaren objektiven Gesundheitsgefahr voraus, wie das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 11.12.2012 – 1 ABR 81/11 – klargestellt habe. Durch eine vorzunehmende Gefährdungsbeurteilung sei dies zu untersuchen und ein diesbezüglicher Handlungsbedarf festzustellen.

Die vom Antragsteller begehrten Regelungen seien bereits in den technischen Regeln für Arbeitsstätten verbindlich getroffen worden. So in der ASR A 3.5 bezüglich der Raumtemperatur, in der ASR A 3.6 bezüglich der Belüftung und der Luftfeuchtigkeit, in der

ASR A 1.2 bezüglich Raumabmessung und Bewegungsflächen und in der ASR A 3.4 bezüglich der Beleuchtung. Ferner sei durch die Lärmvibrationsarbeitsschutzverordnung, die Thematik des Lärm- und Vibrationsschutzes geregelt und damit in allen beehrten Bereichen ein Mindestlevel des Gesundheitsschutzes vorgegeben. Soweit diese öffentlich-rechtlichen Regelungen ergänzende Vereinbarungen zuließen, sei dies an eine vorhergehende Feststellung der Gefährdungssituation geknüpft. Dem entspräche die verabschiedete Rahmenbetriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung. Insoweit versuche der Antragsteller mit seiner Schaffung ergänzender Mindeststandards vor einer vorausgehenden diesbezüglichen Gefährdungsanalyse, das Pferd von hinten aufzuzäumen.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf die im Beschwerdeverfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

II.

1. Die Beschwerde ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 87 Abs. 1 ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 87 Abs. 2, 89, 66 ArbGG.

2. Die Beschwerde ist sachlich nicht begründet.

Das Erstgericht hat mit zutreffender Begründung den Antrag zurückgewiesen.

Es besteht zur hier streitgegenständlichen Regelungsthematik – zumindest zum jetzigen Zeitpunkt - kein Mitbestimmungsrecht des Antragstellers, weshalb sich die Einigungsstelle zu Recht für unzuständig erklärt hat. Weder das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG noch dasjenige aus § 91 BetrVG kommen derzeit zum Tragen, solange nicht im Rahmen einer vorzunehmenden Gefährdungsanalyse eine konkrete Gefährdungssituation festgestellt worden ist.

- a) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, ein Mitbestimmungsrecht bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhü-

tungsvorschriften. Insoweit erfolgt eine Begrenzung des Mitbestimmungsrechts über den normalen Gesetzesvorbehalt im Eingangssatz des § 87 Abs. 1 BetrVG hinaus. Einerseits greift das Mitbestimmungsrecht nur, soweit überhaupt Rahmenvorschriften des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes bestehen, die dem Arbeitgeber einen Ermessensspielraum einräumen, innerhalb dessen der geeignete Weg zum Erreichen des Ziels ausgewählt werden kann. Andererseits folgt aus der Formulierung „im Rahmen“, dass sich die Mitbestimmungsrechte auf die Konkretisierung, nicht aber auf die Anhebung des Schutzniveaus der Rahmenvorschriften erstrecken. Dem Betriebsrat werden im Rahmen der erzwingbaren Mitbestimmung keine Rechtspositionen eingeräumt, im Betrieb einen besseren Gesundheitsschutz zu etablieren als durch die öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Gesundheitsschutzes umschrieben. Zusätzliche Mindeststandards zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsbeschädigungen, die über den Rahmen – mithin das Schutzniveau – der öffentlich-rechtlichen Vorschriften hinausgehen sollen, bleiben freiwilligen Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG vorbehalten.

Im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG soll der Betriebsrat an betrieblichen Regelungen beteiligt werden, die der Arbeitgeber zwar aufgrund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat, bei deren Umsetzung 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. Das Mitbestimmungsrecht setzt danach ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv besteht und wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe betriebliche Regelungen verlangt, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen. Ob diese Rahmenvorschriften dem Gesundheitsschutz mittelbar oder unmittelbar dienen ist unerheblich. Ebenso wenig kommt es auf eine subjektive Regelungsbereitschaft des Arbeitgebers an (so BAG vom 15.01.2002 – 1 ABR 13/01 – NZA 2002, 995).

Eine Ausgestaltung als Rahmenvorschrift liegt vor, wenn die gesetzliche Regelung Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes erfordert, die zu treffenden Maßnahmen aber nicht selbst detailliert beschreibt, sondern dem Arbeitge-

ber lediglich ein zu erreichendes Schutzziel vorgibt. Bei öffentlich-rechtlichen Regelungen, die – wie § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG – weit gefasste Generalklauseln enthalten, setzt das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG das Bestehen einer unmittelbaren objektiven Gesundheitsgefahr voraus (so BAG vom 11.12.2012 – 1 ABR 81/11 – NZA 2013, 752; vgl auch BAG v. 15.01.2002 - 1 ABR 13/01 – NZA 2002, 995; v. 08.06.2004 - 1 ABR 4/03 – NZA 2005, 227).

Dies gilt entsprechend für die ebenso weit gefassten Regelungen in § 4 ArbSchG und in den §§ 3a und 6 Abs. 1 ArbStättV.

Es kann insoweit auf die zutreffenden Ausführungen in der erstinstanzlichen Entscheidung unter B II 1 der Gründe verwiesen und von einer rein wiederholenden Darstellung abgesehen werden.

- b)** Der Antragsteller hat trotz des gerichtlichen Hinweises im Verhandlungstermin vom 25.03.2015 auch in dem Beschwerdeverfahren nicht das Bestehen einer unmittelbaren objektiven Gesundheitsgefahr dargelegt, die erfordert hätte, konkrete betriebliche Mindestanforderungen im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zwingend vorzugeben.

Seine Ausführungen zu den gewünschten Regelungsbereichen Raumtemperatur, Luftfeuchtigkeit, Flächenbedarf, Lärmbelastung und Beleuchtung im Schriftsatz vom 01.06.2015 sind lediglich allgemeiner Natur und lassen nicht erkennen, inwieweit hier ein konkreter betrieblicher Regelungsbedarf besteht.

Bei seiner pauschalen Begründung erforderlicher verbindlicher betrieblicher Mindeststandards zu obigen Themen hat der Beschwerdeführer die Regelungen im Anhang zu § 3 Abs. 1 ArbStättV unberücksichtigt gelassen. Ebenso die detaillierten technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR), die den Stand der Technik und Arbeitsmedizin wiedergeben, nach § 7 ArbStättV bekannt gegeben werden und im Rahmen ihres Anwendungsbereiches die Anforderungen gemäß § 3a Abs. 1 ArbStättV konkretisieren.

Soweit die dort hinsichtlich der Raumtemperatur (ASR A 3.5), Lüftung

(ASR A 3.6), Raumabmessung und Bewegungsflächen (ASR A 1.2) und Beleuchtung (ASR A 3.4) sowie die in der Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm und Vibrationen in der Fassung vom 19.07.2010 (vgl. Kopien Bl. 359 - 396 d.A.) enthaltenen Anforderungen keinen ausreichenden Schutz der Beschäftigten der Beteiligten zu 2) gewährleisten sollten, hätte es diesbezüglich der Darlegung unmittelbarer objektiver Gesundheitsgefahren bedurft, die auf betrieblichen Gegebenheiten bei der Beteiligten zu 2) beruhen.

Solche festzustellen ist gerade der Zweck der gemäß § 3 ArbStättV und § 5 ArbSchG vorzunehmenden Gefährdungsbeurteilung. Diesbezüglich existiert auch bereits eine von den Beteiligten abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung, die auch das weitere Verfahren regelt.

Auch die einschlägigen Bestimmungen in den ASR sehen die Möglichkeit alternativer oder ergänzender betrieblicher Regelungen nach Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung vor (z.B. Ziffer 4.4 der ASR A 3.5; Ziffern 4.1, 5.1, 6.6 und 7 der ASR A 3.6; Ziffer 4 der ASR A 1.2). Gleiches gilt gemäß § 3 LärmVibrations-ArbSchV in Bezug auf Maßnahmen des Lärm- und Vibrationsschutzes.

Vor Durchführung einer die konkreten betrieblichen Belastungen berücksichtigenden Gefährdungsanalyse kann in den streitgegenständlichen Schutzbereichen nicht festgestellt werden, dass es im Betrieb der Beteiligten zu 2) neben den bereits bestehenden öffentlich-rechtlichen Vorgaben erforderlich ist, bestimmte verbindliche betriebliche Mindeststandards zu verabschieden.

Zu Recht weist die Beteiligte zu 2) in diesem Zusammenhang darauf hin, dass versucht wird, den zweiten Schritt vor dem ersten zu unternehmen und dies obwohl es bereits eine kollektivrechtlich verbindliche Regelung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung gibt.

Die Einigungsstelle hat in ihrer Sitzung vom 05.03.2013 zu Recht festgestellt, dass derzeit kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG feststellbar ist und das Begehren des Antragstellers, ein Schutzniveau oberhalb des öffentlich-rechtlich Geregelter zu erzielen, in den Anwendungsbereich des

§ 88 Nr. 1 BetrVG fällt.

- c)** Aus den genannten Gründen scheidet auch ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht gemäß § 91 BetrVG aus, denn für die Anwendung der Vorschrift müssen besondere Belastungen vorliegen, die nicht mit den Mitteln des gesetzlichen Arbeitsschutzes abgewehrt werden können (vgl. Richardi, BetrVG, 15. Aufl., § 91 Rz. 7 ff., 10). Insoweit muss ein Widerspruch zu gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und eine damit verbundene besondere Belastung von Arbeitnehmern dargelegt werden. An konkreten diesbezüglichen Darlegungen fehlt es hier.

Dementsprechend sind keine Anhaltspunkte dafür gegeben, dass die Arbeitnehmer der Antragsgegnerin besonderen Belastungen ausgesetzt sind, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen.

- d)** Der Antrag, im Zusammenhang mit der Anfechtung des ergangenen Spruchs der Einigungsstelle ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats festzustellen, bezieht sich auf die Bestimmungen der §§ 87 Abs. 1 Nr. 7 und 91 BetrVG, denn nur diese behandeln erzwingbare Mitbestimmungstatbestände und die Möglichkeit der Anrufung der Einigungsstelle.

Das von der Beteiligten zu 2) gar nicht bestrittene Mitbestimmungsrecht im Rahmen des § 88 Nr. 1 BetrVG ist nicht Inhalt des Feststellungsbegehrens.

Wie oben bereits ausgeführt ist ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht im Rahmen der §§ 87 Abs. 1 Nr. 7 und 91 BetrVG derzeit nicht feststellbar, weshalb auch das diesbezügliche Feststellungsbegehren erfolglos bleibt.

III.

Im Hinblick auf die vorrangig vorzunehmende Gefährdungsanalyse für die Bejahung

eines erzwingbaren Mitbestimmungsrechts zur Verabschiedung betrieblicher Mindeststandards im Rahmen der §§ 3a und 6 ArbStättV wird der Entscheidung grundsätzliche Bedeutung beigemessen, §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss kann der Antragsteller und Beschwerdeführer Rechtsbeschwerde einlegen.

Für die Beteiligte zu 2) und Beschwerdegegnerin ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

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

Die Rechtsbeschwerde muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Rechtsbeschwerdeeinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Roth
Vizepräsident des
Landesarbeitsgerichts

Pfreundner
Ehrenamtlicher
Richter

Kreser
Ehrenamtlicher
Richter