

Gefährdung (in) der Einigungsstelle – Das BAG zur Zuständigkeit der Einigungsstelle beim Arbeits- und Gesundheitsschutz

EINFÜHRUNG

Die Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu den Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bleibt ein aktuelles Thema. In der Praxis werden Konflikte in diesem Bereich schon aufgrund der hohen Anzahl an ausfüllungsbedürftigen arbeitsschutzrechtlichen Rahmenvorschriften und der unmittelbaren Betroffenheit der Arbeitnehmer häufig mit viel Einsatz und Leidenschaft auf beiden Seiten geführt. Dies hat nicht selten die Einrichtung einer Einigungsstelle zur Folge. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte nun noch einmal Gelegenheit, einige Klarstellungen vorzunehmen.

SACHVERHALT DES BESCHLUSSES VOM 28. MÄRZ 2017 – 1 ABR 25/15

Die Arbeitgeberin, ein Textilhandelsunternehmen, verständigte sich mit dem in einer ihrer Filialen bestehenden Betriebsrat auf die Bildung einer Einigungsstelle zur „umfassenden Erledigung *aller* Themen des Gesundheitsschutzes“. Im Rahmen dieser Einigungsstelle kam es durch Teilspruch zu einer „Betriebsvereinbarung über akute Maßnahmen des Gesundheitsschutzes“. In dieser wurden verschiedenste, aus Sicht der Betriebspartner in den Bereich „Gesundheitsschutz“ fallende Themen geregelt. Dies betraf z.B. den Umgang mit Mitarbeitern nach Rückkehr aus längerer Abwesenheiten, Ausstattung bestimmter Arbeitsbereiche mit Stehhilfen zu Erleichterung stehender Tätigkeiten, Anschaffung von Hubplattformwagen und Werkzeugkästen, Regulierung der Lufttemperatur in den zu dekorierenden Schaufenstern, die Einstellung der Klingeltonlautstärke der Telefone sowie das Arbeiten mit Bildschirmgeräten. Die Arbeitgeberin focht diesen Teilspruch der Einigungsstelle vor dem Arbeitsgericht an. Sie argumentierte, dass in ihrem Betrieb keine unmittelbaren Gesundheitsgefahren bestünden, sodass die arbeitsschutzrechtlichen Generalklauseln wie etwa § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG nicht die zwingende Mitbestimmung auslösen würden. Die Zuständigkeit der Einigungsstelle sei daher nicht gegeben.

Das Arbeitsgericht wies den Antrag ab. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) gab ihm in Teilen statt. Der Betriebsrat versuchte, durch Anrufung des BAG wieder die vollständige Antragsabweisung zu erreichen. Dies gelang nicht.

ENTSCHEIDUNG DES BAG

Das BAG stellte fest, dass die Rechtsbeschwerde unbegründet ist. Darüber hinaus kam es sogar zu dem

Schluss, dass die Betriebsvereinbarung insgesamt und nicht – wie vom LAG noch so gesehen – nur in Teilen unwirksam ist.

Das BAG stützt dies bereits auf einen formalen Aspekt. Es führt aus, dass eine Einigungsstelle auf einen konkreten Regelungskonflikt der Betriebsparteien zurückgehe. Um diesen lösen zu können, brauche jede Einigungsstelle bei ihrer Einrichtung die Bestimmung des von ihr zu behandelnden Regelungsgegenstandes. Mit diesem werde der Zuständigkeitsrahmen der Einigungsstelle abgesteckt. Ein Einigungsstellenspruch sei deswegen auch dann unwirksam, wenn die Einigungsstelle ihrem Regulationauftrag nicht ausreichend nachkomme und keine abschließende Regelung treffe. Im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bestehe zwar die Besonderheit, dass nicht nur Regelungs- sondern auch Rechtsfragen zu behandeln sein. Dennoch bedürfe es eines konkreten Regelungsgegenstandes. Der Regulationauftrag der Einigungsstelle konkretisiere sich an dieser Stelle regelmäßig nach der auszufüllenden Rahmenvorschrift des Arbeits- und Gesundheitsschutzes oder den zu gestaltenden Konstellationen.

Da sich vorliegend die Einigungsstelle zur „umfassenden Erledigung *aller* Themen des Gesundheitsschutzes“ gebildet habe, sei nicht erkennbar, welche Regelungskonflikte und welche Angelegenheiten in der Einigungsstelle überhaupt verhandelt werden sollten. Auch könne die Einigungsstelle nicht erkennen, wann sie die Meinungsverschiedenheiten der Betriebspartner ausreichend beigelegt habe. Der Umstand, dass es sich der Benennung nach um einen „Teilspruch“ gehandelt habe, sei hierbei nicht entscheidend. Ein solcher Teilspruch sei bei faktisch abgrenzbaren Regelungssachverhalten eines weitergefassten konkreten Regelungsgegenstandes zwar möglich. Wegen der Unschärfe des Regelungsgegenstandes der vorliegenden Einigungsstelle sei jedoch nicht erkennbar, ob der Teilspruch nicht bereits insgesamt eine abschließende Lösung darstelle. Als Folge ergebe sich die umfassende Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung.

Im Folgenden führt das BAG zur weiteren Begründung der Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung aus. Zunächst fasst es noch einmal den Umfang des Mitbestimmungsrechts gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zusammen. Dieses beziehe sich auf Rahmenvorschriften konkretisierende Maßnahmen des Arbeitgebers zur Verhütung von Gesundheitsschäden. Das Mitbestimmungsrecht setze ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv bestehe und mangels einer zwin-

genden gesetzlichen Vorgabe betriebliche Regelungen verlange, um das vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen. Unerheblich sei hierbei, ob die Rahmenvorschrift dem Gesundheitsschutz mittelbar oder unmittelbar diene.

Die Anwendungen dieser Rahmenvorschriften verlange allerdings das Vorliegen von (konkreten) Gefährdungen, die entweder feststehen oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festzustellen seien. Erst dann lösten sie eine konkrete gesetzliche Handlungspflicht des Arbeitgebers aus, deren Umsetzung einer Mitwirkung des Betriebsrats bedürfe. Bezogen auf § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG sei hierbei eine Besonderheit zu beachten. Es handele sich hierbei nicht nur um eine Rahmenvorschrift, sondern um eine Generalklausel. Mit Blick auf das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG müssten, um dem Anwendungsbereich für freiwillige Betriebsvereinbarungen nach § 88 Nr. 1 BetrVG bzw. Maßnahmen auf Verlangen des Betriebsrats nach § 91 BetrVG Raum zu lassen, konkrete Anhaltspunkte für ein Erfordernis einer betrieblichen Regelung gegeben sein. Dies verlange bei Generalklauseln regelmäßig das Vorliegen einer „konkreten Gesundheitsgefahr“.

Das Zusammenspiel der Vorschriften des § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG mit § 5 Abs. 1 ArbSchG (Gefährdungsbeurteilung) ergebe allerdings, dass für das Eingreifen des Mitbestimmungsrechtes gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG lediglich auf das Vorliegen einer konkreten *Gefährdung* im Sinne von § 5 Abs. 1 ArbSchG abzustellen sei. Der Arbeitgeber müsse die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände treffen, welche die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten beeinflussen. Dies stelle er durch die Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 Abs. 1 ArbSchG fest. Entsprechend konturiere sich die Grundpflicht des § 3 Abs. 1 ArbSchG anhand einer konkreten *Gefährdung*. Diese Klarstellung des BAG ist neu.

Eine solche Feststellung einer konkreten Gefährdung im Sinne von § 5 ArbSchG sei Voraussetzung für die Ausübung des Mitbestimmungsrechtes. Fehle es an einer solchen Feststellung, sei eine Einigungsstelle daran gehindert, ihren Regelungsauftrag wahrzunehmen. Diese Beurteilung möglicher Gefährdungen könne die Einigungsstelle wiederum nicht selbst vornehmen. Sie sei weder die nach § 13 Abs. 1 ArbSchG verantwortliche Person für die Erfüllung der sich u.a. aus § 5 ArbSchG ergebenden Pflichten des Arbeitgebers, noch könnten an sie Arbeitsschutzpflichten im Sinne des § 13 Abs. 2 ArbSchG delegiert werden. Dieses Erfordernis der Feststellung der Gefährdungen sieht das BAG auch bezüglich der auf Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes erlassenen Verordnungen (z.B. Ar-

beitsstättenverordnung, Lastenhandhabungsverordnung) und den wiederum diese ergänzenden Regelungen (z.B. Technische Regeln für Arbeitsstätten). Die das Arbeitsschutzgesetz ergänzenden Verordnungen sehen die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung vor, wobei dies grundsätzlich als Konkretisierung der Regelung in § 5 ArbSchG betreffend die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung zu verstehen ist.

PRAKTISCHE BEDEUTUNG DER ENTSCHEIDUNG

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen. Gerade im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist zu beobachten, dass Betriebsräte häufig sehr weit – und dadurch unbestimmt – gefasste Fragestellungen zum Gegenstand von Verhandlungen und damit in der Regel von Einigungsstellen machen (wollen). Die Entscheidung des BAG sollte dabei helfen, derartige Verhandlungen eindeutiger zu konturieren. Eine weitere Fokussierung sollte sich aus den zwingend zu beachtenden Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilungen ergeben, aus denen sich die Erforderlichkeiten von betrieblichen Regelungen überhaupt erst ableiten. Die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen ist daher auch aus diesem Grund im Interesse des Arbeitgebers. Zu beachten ist selbstverständlich, dass dem Betriebsrat mit Blick auf die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Unter dem Strich dürfte sich eine Fokussierung der betrieblichen Diskussionen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz ergeben, welche wiederum zu zielgerichteten Verhandlungen der Betriebspartner – auch ohne die Einschaltung einer Einigungsstelle – beitragen dürfte.

Gerne nehmen wir Sie auch auf den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters auf, in dem wir regelmäßig auch arbeitsrechtliche Fragen rund um das Thema Vergütung behandeln. Schicken Sie uns zu diesem Zweck gerne einfach eine kurze [Mail](#).

ANSPRECHPARTNER



**Christoph Frieling, LL.M.
(East Anglia)**
c.frieling@justem.de



Dr. Thilo Mahnhold
t.mahnhold@justem.de

www.justem.de