

Zuständigkeit der Einigungsstelle für betriebliche Regelung zur Wärmeentlastung

1. Im Verfahren nach § 98 ArbGG muss der Regelungsgegenstand der Einigungsstelle im Antrag hinreichend bestimmt bezeichnet sein, anderenfalls ist der Antrag wegen Verstoßes gegen § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO unzulässig.

2. Der Antrag ist nach allgemeinen Grundsätzen der Auslegung zugänglich.

3. Bei § 3 a ArbStättVO handelt es sich um eine hinreichend konkrete Rahmenvorschrift, bei deren Ausfüllung dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zusteht. Daher ist eine Einigungsstelle, die eine konkrete betriebliche Regelung zur Wärmeentlastung finden soll, nicht offensichtlich unzuständig.

LAG Schleswig-Holstein, Beschluss v. 1.10.2013 – 1 TaBV 33/13 –

Zum Sachverhalt

Die Beteiligten streiten über die Einsetzung einer Einigungsstelle. Antragsteller ist der für den Betrieb der Antragsgegnerin (Arbeitsgeberin) gebildete Betriebsrat. Dieser legte im Juni 2012 den Entwurf einer Betriebsvereinbarung „Wärmebelastung“ (Anlage A 4, Bl. 48 – 55 d. A.) vor. Ausweislich § 1 des Entwurfs ist Ziel dieser Betriebsvereinbarung, der Erhöhung der Raumtemperaturen, insbesondere während der Sommerzeit, in den Arbeitsräumen durch geeignete Maßnahmen zu begegnen. Auf einer Sitzung des Arbeitssicherheitsausschusses der Arbeitgeberin am 25.07.2012 stellte die Fachkraft für Arbeitssicherheit ausweislich des Protokolls (Anlage A 1, Bl. 6 f. d. A.) fest, dass die von der Arbeitgeberin bislang abgeleiteten und ergriffenen Maßnahmen dem Richtlinienkatalog aus der Technischen Regel für Arbeitsstätten Raumtemperatur (ASR A 3.5) erfüllten. Mit Schreiben vom 30.07.2012 (Anlage A 5, Bl. 56 d. A.) teilte die Arbeitgeberin mit, sie lehne die Unterzeichnung der vorgeschlagenen Betriebsvereinbarung ab. Mit Schreiben vom 11.04.2013 (Anlage A 2, Bl. 8 d. A.) teilte die Arbeitgeberin dem Betriebsrat mit, sie beabsichtige weiterhin nicht, mit dem Betriebsrat in Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung zum Thema Wärmeentlastung zu treten, da die bereits ergriffenen Maßnahmen im Sinne der ASR A 3.5 gut und ausreichend seien. Am 22.04.2013 rief darauf der Betriebsrat die Einigungsstelle an. Der Arbeitgeber lehnte die Bildung einer Einigungsstelle mit Schreiben vom 29.04.2013 (Anlage A 3, Bl. 9 d. A.) ab. Nach der ASR A 3.5 sind bei Überschreitung von Temperaturen von 26 °C, 30 °C und 35 °C jeweils Maßnahmen zur Wärmeentlastung vorzusehen. Bei einer in den Arbeitsräumen der Arbeitgeberin im Juni 2013 vorgenommenen Temperaturmessung ergaben sich an mehreren Tagen an verschiedenen Messpunkten Temperaturen von über 30 °C. Auf die entsprechende Aufstellung (Anlage A 7, Bl. 59 f. d. A.) wird Bezug genommen.

Der Betriebsrat ist der Auffassung, es sei eine Einigungsstelle zum Thema Maßnahmen zur Wärmeentlastung einzurichten. Er hat vorgetragen, sein entsprechendes Mitbestimmungsrecht folge aus § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG. Vorliegend sei der Arbeitgeber nach § 3 a ArbStättVO verpflichtet da-für zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben würden, dass von ihnen keine Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten ausgingen. Diese Vorschrift werde in Ziff. 3.5 des Anhangs zur Arbeitsstättenverordnung (ASR A 3.5) konkretisiert. Dabei seien dem Arbeitgeber Handlungsspielräume eröffnet, die ihrerseits dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterlägen. Insoweit stehe ihm auch ein Initiativrecht zu. Die Arbeitgeberin lehnt die Einsetzung einer Einigungsstelle ab. Sie hat vorgetragen, mit dem vorgesehenen Regelungsgegenstand sei die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig. Bislang nicht entschieden sei, ob § 3 a ArbStättVO eine ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei. Jedenfalls bestehe jedoch kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Hierfür sei Voraussetzung, dass den Arbeitgeber aktuell eine zwingende gesetzliche Verpflichtung zu konkretem Handeln treffe, wobei ein Regelungsspielraum verbleibe. Eine derartige Handlungspflicht könne nicht abstrakt und für alle erdenklichen zukünftigen etwa zu regelnden Fälle festgestellt werden. Erst wenn die konkrete, genau bezeichnete gesetzliche Handlungspflicht des Arbeitgebers im Einzelfall feststehe, könne auch ein Mitbestimmungsrecht greifen, dessen Umfang dann erst feststünde. Anderenfalls sei der Regelungsgegenstand einer Einigungsstelle nicht abschließend definiert. Wegen des weiteren Sachvortrags in erster Instanz und der dort gestellten Anträge wird auf die Akte Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge auf Einsetzung einer Einigungsstelle zurückgewiesen. Wegen der Begründung des Arbeitsgerichts wird auf die angefochtene Entscheidung Bezug genommen. Gegen diesen dem Betriebsrat am 26.06.2013 zugestellten Beschluss hat dieser am 02.07.2013 Beschwerde eingelegt und diese zugleich begründet. Er wiederholt zunächst sein Vorbringen aus der ersten Instanz. Gemäß § 3 a ArbStättVO i. V. m. Ziff. 3.5 des Anhangs sei der Arbeitgeber verpflichtet in Arbeitsräumen während der Arbeitszeit für eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur zu sorgen. Er sei verpflichtet Maßnahmen zur Wärmeentlastung zu ergreifen, sofern die in der ASR A 3.5 genannten Temperaturstufen von 26 °C, 30 °C und 35 °C überschritten seien. Hierbei handele es sich um die vom Arbeitsgericht in seiner Entscheidung vermissten ausfüllungsbedürftigen Rahmenregelungen. Die angestrebten Regelungen zur Wärmeentlastung sollten sich auf sämtliche Bereiche im Betrieb erstrecken, in denen die Temperaturstufen 26 °C, 30 °C und 35 °C überschritten würden. Es gehe darum, dass die Arbeitgeberseite nunmehr ihren gesetzlichen Verpflichtungen zur Ergreifung effektiver Maßnahmen zur Wärmeentlastung nachkomme. Dass aktuell Handlungsbedarf bestehe, ergebe sich aus den vorgelegten Messergebnissen für Juni 2013.

Der Betriebsrat beantragt, unter Abänderung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Lübeck vom 24.06.2013, Az. 4 BV 68/13,

1. zum unparteiischen Vorsitzenden einer Einigungsstelle zur Regelung von Maßnahmen zur Wärmeentlastung gemäß den Rahmenregelungen des § 3 a ArbStättVO i. V. m. Ziff. 3.5 des Anhangs, Herrn Dr. G., Richter am Arbeitsgericht Hamburg, zu bestellen und
2. die Anzahl der von jeder Seite zu benennenden Beisitzer auf je 3 festzusetzen.

Die Arbeitgeberin beantragt, die Beschwerde zurückzuweisen. Sie wiederholt ebenfalls ihr Vorbringen aus erster Instanz. Zu Recht habe das Arbeitsgericht festgestellt, dass die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig sei. Erst müsse die konkrete genau bezeichnete gesetzliche Handlungspflicht des Arbeitgebers im Einzelfall feststehen, dann könne ein Mitbestimmungsrecht eingreifen. Anderenfalls sei der Regelungsgegenstand einer zu bildenden Einigungsstelle nicht abschließend definiert und einer abschließenden Entscheidung der Einigungsstelle verschlossen. Die Arbeitgeberin verweist in diesem Zusammenhang auf zwei Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Hamburg (8 TaBV 18/06 und 6 TaBV 9/07). Dem auch im Einsetzungsverfahren nach § 98 ArbGG zwingend zu beachtenden Gebot der entsprechenden Konkretisierung des Regelungsgegenstandes genüge auch der ergänzende Vortrag des Betriebsrats in seiner Beschwerdeschrift nicht. Der übersandte Entwurf der Betriebsvereinbarung lasse völlig offen, an welchen Arbeitsplätzen zur Abhilfe welcher Hitzebelastung ggfs. welche Maßnahmen getroffen werden sollten. Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf den Inhalt der Akte Bezug genommen.

Aus den Gründen

II. Die gemäß § 98 Abs. 2 Satz 1 ArbGG statthafte und innerhalb der Fristen des § 98 Abs. 2 Satz 2 ArbGG formgerecht eingelegte und begründete und damit zulässige Beschwerde des Betriebsrats ist begründet. Der nach Auslegung des Antragsbegehrens und dessen Konkretisierung zulässige Antrag des Betriebsrats auf Einsetzung einer Einigungsstelle ist begründet.

1. Der Antrag des Betriebsrats ist jedenfalls nach entsprechender Auslegung hinreichend bestimmt im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und damit zulässig.

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. Sie gilt auch für einen Antrag auf Bestellung einer Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 2 Satz 2, Satz 3 BetrVG i. V. m. § 98 ArbGG als Gestaltungsantrag. Im Verfahren nach § 98 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 Antragsteller 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 Hessen, Beschluss vom 31.01.2006 – 4 TaBV 208/05 -, Juris, Rn 23; dem folgend: LAG Hamburg, Beschluss vom 01.02.2007 – 8 TaBV 18/06 -, Juris, Rn 30).

b) Ein derartiger hinreichend konkreter Regelungsgegenstand lässt sich jedenfalls durch Auslegung dem Begehren des Betriebsrats entnehmen. Ihm geht es, wie er bereits erstinstanzlich und ausdrücklich nochmal in der Beschwerdebegründung (Seite 4, zweiter Absatz; Bl. 46 d. A.) vorgetragen hat, darum, Regelungen zur Wärmeentlastung für sämtliche Bereiche im Betrieb zu treffen, in denen die Temperaturstufen 26 °C, 30 °C und 35 °C überschritten werden. Damit nimmt der Betriebsrat Bezug auf Ziff. 4.2 Abs. 3 sowie insbesondere 4.4 Abs. 1 und Abs. 3 der ASR A 3.5. Sein Begehren ist darüber hinaus beschränkt auf die Arbeitsräume, wie sich der vom Betriebsrat vorgelegten Anlage 1 zur Betriebsvereinbarung Wärmeentlastung entnehmen lässt. Dort sind ausschließlich Arbeitsräume, nicht aber Sozial-, Pausen- und sonstige in § 4.2 Abs. 4 ASR A 3.5 genannte Räume erwähnt.

Damit stehen der räumliche Geltungsbereich der durch die Einigungsstelle zu findenden Regelung und deren Gegenstand ausreichend bestimmt fest. Entsprechend klarstellend ist der Regelungsgegenstand im Einigungsstellenverfahren im Tenor dieser Entscheidung eingegrenzt worden. Inhaltlicher Vortrag zu den von ihm angestrebten Regelungen ist seitens des Antragstellers im Verfahren nach § 98 ArbGG nicht erforderlich (vgl. LAG Hessen aaO). Welche Maßnahmen bei welcher Hitzebelastung zu treffen sind, ist Gegenstand der von der Einigungsstelle zu findenden Regelung.

2. Mit diesem Inhalt ist der Antrag auch begründet. Gemäß § 76 Abs. 2 Satz 2 BetrVG bestellt das Arbeitsgericht den Vorsitzenden der Einigungsstelle und entscheidet nach Satz 3 der Vorschrift auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird. Wegen fehlender Zuständigkeit der Einigungsstelle kann ein Antrag nur zurückgewiesen werden, wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist, § 98 Abs. 1 Satz 2 ArbGG.

a) Die Einigungsstelle ist für den Inhalt des im Tenor festgelegten Regelungsgegenstandes nicht offensichtlich unzuständig.

aa) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat unter anderem mitzubestimmen bei Regelungen über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Betriebsrat danach bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, die der Arbeitgeber zwar aufgrund 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. Das Mitbestimmungsrecht setzt 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 die Rahmenvorschrift dem Gesundheitsschutz mittelbar oder unmittelbar dient, ist unerheblich. Keine Rolle spielt auch, welchen Weg oder welche Mittel die dem Gesundheitsschutz dienende Rahmenvorschrift vorsieht (BAG, Beschluss vom 08.06.2004 – 1 ABR 13/03 -, Juris, Rn 41). Als derartige Rahmenvorschrift zum Gesundheitsschutz kommt hier § 3 a ArbStättVO (früher § 3) in Betracht. Nach § 3 a Abs. 1 ArbStättVO hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass von ihnen keine Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten ausgehen. Dabei hat er den Stand der Technik und insbesondere die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 7 Abs. 4 ArbStättVO bekannt gemachten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen. Bei Einhaltung der gerade genannten Regeln und Erkenntnisse ist nach Satz 3 der Vorschrift davon auszugehen, dass die in der Verordnung gestellten Anforderungen diesbezüglich erfüllt sind. Bei § 3 a ArbStättVO handelt es sich um eine Rahmenvorschrift. Sie schreibt dem Arbeitgeber keine konkreten Maßnahmen vor, auch nicht über den Hinweis auf die im Anhang veröffentlichten Regeln. Um eine solche technische Regel für Arbeitsstätten handelt es sich bei der ASR A 3.5. Diese gibt aber ebenfalls dem Arbeitgeber keine konkreten Vorgaben, welche Maßnahmen er ergreift, sondern schreibt nur vor, dass bei Überschreiten bestimmter Raumtemperaturen Maßnahmen ergriffen werden müssen. So heißt es in § 4.4 Abs. 1 ASR A 3.5 ausdrücklich: „Wenn die Außenlufttemperatur über 26 °C beträgt und unter der Voraussetzung, dass geeignete Sonnenschutzmaßnahmen nach 4.3 verwendet werden, sollen beim Überschreiten einer

Lufttemperatur im Raum von + 26 °C zusätzliche Maßnahmen, z. B. nach Tabelle 4, ergriffen werden.“ Aus dieser Formulierung zeigt sich ganz deutlich, dass in der ASR A 3.5 nur Handlungsempfehlungen oder Vorschläge gemacht werden. Welche Maßnahme zu ergreifen ist, entscheidet der Arbeitgeber, in Betrieben mit Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG unter dessen Mitbestimmung.

bb) Derzeit bereits bestehende Maßnahmen zur Wärmeentlastung schließen die Einsetzung der Einigungsstelle nicht aus. Auch das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG gewährt dem Betriebsrat ein Initiativrecht zum Erlass entsprechender betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutzregelungen. Das Initiativrecht muss auf eine konkrete Ausfüllung der Rahmenvorschrift zielen. Diese liegt nicht vor, wenn der Betriebsrat selbst wiederum nur eine ausfüllungsbedürftige Rahmenregelung anstrebt (Fitting, Kommentar zum BetrVG, § 87, Rn 287 mwN). Danach ist vorliegend für den Betriebsrat ein Initiativrecht eröffnet. Dass die Arbeitgeberin im Vorfeld des gerichtlichen Verfahrens gemeint hat, da sie die Anforderungen der ASR A 3.5 erfülle, bestehe kein Mitbestimmungsrecht, trifft nicht zu. Die ASR A 3.5 und die Arbeitsstättenverordnung lassen, wie gerade ausgeführt, offen, welche Maßnahmen ergriffen werden sollen. Der Betriebsrat kann auch weitergehende Maßnahmen als die bereits ergriffenen verlangen; ob er sie in der Einigungsstelle durchsetzen kann, wenn die Anforderungen der ASR A 3.5 bereits erfüllt sind, spielt für die Entscheidung keine Rolle. Ausgeschlossen wäre das Mitbestimmungsrecht nur dann, wenn es bereits eine mitbestimmte Regelung gäbe. Das ist bei der Arbeitgeberin nicht der Fall. Bedenken bestehen allerdings, ob der vom Betriebsrat vorgelegte Entwurf der Betriebsvereinbarung auf eine hinreichend konkrete Ausfüllung der Rahmenvorschrift zielt. Ziff. 6 der vorgelegten Betriebsvereinbarung i. V. m. der Anlage 3 enthält keine auf die betriebliche Situation bezogenen Handlungsanweisungen. Deswegen ist aber die Einigungsstelle nicht offensichtlich unzuständig. Deren Aufgabe ist es, eine wirksame Regelung zu treffen. Es ist nicht erkennbar, dass der Betriebsrat sich konkreten Regelungen von vornherein verschließt (anders der Sachverhalt bei LAG Hessen, aaO). Nur weil die vom Betriebsrat vorgeschlagene Betriebsvereinbarung den gesetzlichen Anforderungen nicht genügt, entfällt nicht das Mitbestimmungsrecht.

cc) Dem steht auch die von der Arbeitgeberin zitierte Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 17.08.2007 – 6 TaBV 9/07 – nicht entgegen. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin hat das LAG Hamburg, aaO, nicht entschieden, es müsse eine konkrete Gesundheitsgefahr vorliegen, damit aus einer Generalklausel des öffentlich rechtlichen Arbeitsschutzes eine ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG werden könne, die ein Tätigwerden der Einigungsstelle möglich machen könne. Das LAG Hamburg hat viel-mehr dargelegt, dass nach einer Auffassung in der Literatur eine Generalklausel nur dann eine ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sei, wenn sie den Arbeitgeber öffentlich rechtlich zu einer Regelung verpflichte, weil eine konkrete Gesundheitsgefahr vorliege. Es hat dann die insoweit einschränkende Rechtsprechung des BAG aus einer Entscheidung vom 08.06.2004 (1 ABR 4/03) dargelegt, wonach jedenfalls bei einer Gefährdungsbeurteilung Voraussetzung für ein Mitbestimmungsrecht nicht sei, dass eine konkrete Gesundheitsgefahr bereits hinreichend bestimmbar wäre. Zusammenfassend hat das LAG Hamburg dann festgestellt, dass es im Rahmen des bei § 98 ArbGG anzuwendenden Offensichtlichkeitsmaßstabs ausreiche, dass der Antragsteller einen Sachverhalt vortrage, bei dem die Möglichkeit einer Handlungspflicht des Arbeitgebers jedenfalls ernsthaft in Betracht komme (LAG Hamburg, aaO, Rn 47 – 49). Das BAG wiederum hat in der vom Landesarbeitsgericht herangezogenen Entscheidung (1 ABR 4/03) ausgeführt, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sei nicht eingeschränkt, sofern es zwar um ausfüllungsbedürftige, aber gleichwohl auf einen konkreten Gegenstand aus dem Bereich des Gesundheitsschutzes beschränkte Regelungen gehe, durch die dem Arbeitgeber bestimmte Handlungspflichten auferlegt würden (BAG, aaO, Rn 24).

Die hier in Rede stehenden Handlungspflichten der Arbeitgeberin nach § 3 a Abs. 1 ArbStättVO i. v. m. ASR A 3.5 legen dem Arbeitgeber ganz bestimmte Handlungspflichten auf, nämlich einzuschreiten bei Überschreiten der Raumtemperaturen in Arbeitsräumen von 26 °C, 30 °C und 35 °C. Es handelt sich bei dieser Regelung nicht um eine umfassende Generalklausel, sondern eine konkrete Rahmenvorschrift, die dem Arbeitgeber Handlungspflichten auferlegt. Nur die Erfüllung dieser Handlungspflichten ist zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zu regeln. Das Beschwerdegericht sieht sich damit in Übereinstimmung mit der von der Arbeitgeberin zitierten Entscheidung des LAG Hamburg und der Rechtsprechung des BAG.

b) Als Vorsitzender ist der Richter am Arbeitsgericht Hamburg Dr. G. bestellt worden. Gegen dessen Person sind von Seiten der Arbeitgeberin Einwendungen nicht erhoben worden. Im Beschwerde-

verfahren hat der Betriebsrat sich darauf beschränkt, eine Besetzung der Einigungsstelle mit 3 Beisitzern zu beantragen. Das hatte die Arbeitgeberin in erster Instanz bereits im Wege des Hilfswiderantrags so verlangt. Auch aus Sicht des Beschwerdegerichts ist die Besetzung der Einigungsstelle angesichts des Regelungsgegenstandes mit 3 Beisitzern angemessen.

c) Gegen diese Entscheidung gibt es gemäß § 98 Abs. 2 Satz 4 ArbGG kein Rechtsmittel.