



Sächsisches Landesarbeitsgericht

Zwickauer Straße 54, 09112 Chemnitz
Postfach 7 04, 09007 Chemnitz

Bitte bei allen Schreiben angeben:

Az.: 3 TaBV 13/10
4 BV 16/09 ArbG Chemnitz

B E S C H L U S S

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten:

...

hat das Sächsische Landesarbeitsgericht - Kammer 3 - durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter Herrn ... und Frau ... ohne mündliche Verhandlung nach Beratung am 10. Dezember 2010 beschlossen:

1. Die Beschwerde gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Chemnitz vom 11.05.2010 - 4 BV 16/09 - wird

z u r ü c k g e w i e s e n .

2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe

I.

Die Antragstellerin wendet sich gegen die Wirksamkeit eines Teilspruchs der Einstellungsstelle vom 17.12.2008.

Die Antragstellerin/Beteiligte zu 1. befasst sich mit der Herstellung, den Vertrieb, der Installation und Wartung von Aufzügen, Fahrtreppen und anderen Transportsystemen. Die Beteiligte zu 1. hat bundesweit insgesamt 39 Niederlassungen einschließlich der Zentrale in ... und beschäftigt bundesweit ca. 2800 Arbeitnehmer.

Der Beteiligte zu 3. ist der bei der Niederlassung in ... gebildete Betriebsrat. Der Beteiligte zu 2. ist der beim Unternehmen bestehende Gesamtbetriebsrat.

Im Betrieb in ... sind 17 Mitarbeiter beschäftigt. Es werden 12 Monteure, davon 10 im Servicegeschäft und 2 für den Neubau beschäftigt. Ferner beschäftigt die Niederlassung einen Verkäufer Service, einen Verkäufer Neubau, 2 administrative Kräfte und einen Meister Neubau, der auch zugleich für die Niederlassung in ... zuständig ist. Die Niederlassung in ... ist eine Flächenniederlassung, das heißt, sie hat ein sehr großes Einzugsgebiet und betreut viele Anlagen im engeren und weiteren Umland und verhältnismäßig wenige Anlagen in der Stadt selbst.

Die Beteiligte zu 1. und der Beteiligte zu 2. führen seit mehreren Jahren erfolglos Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung zu Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen nach dem Arbeitsschutzgesetz. Beide Beteiligten einigten sich am 23. März 2007 vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-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 Bildschirmarbeitsverordnung und § 12 ArbSchG); hierbei sollte es der Einigungsstelle überlassen bleiben, ob sie eine Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 BetrVG oder § 50 Abs. 2 BetrVG annimmt. Mit Teilspruch vom 09.07.2007 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 29.04.2008 wies das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Verfahren 12 TaBV 134/08 eine Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 05.12.2007 (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.

Der Beteiligte zu 2. schloss am 17.12.2008 einen weiteren Teilspruch in der Einigungsstelle im Auftrag für den Beteiligten zu 3.

Mit dem vorliegenden Antrag, der beim Arbeitsgericht Berlin am 26.01.2009 eingegangen ist, wendet sich die Antragstellerin gegen diesen Teilspruch der Einigungsstelle vom 17.12.2008, welcher der Antragstellerin am 12.01.2009 zugegangen war. Dieser lautet auszugsweise wie folgt:

„1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt

- räumlich für die Betriebe der ... GmbH & Co. oHG, 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.“

Der seitens der Beteiligten zu 1. am 26.01.2009 beim Arbeitsgericht Berlin eingereichte Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit des Teilspruchs der beim Gesamtbetriebsrat gebildeten Einigungsstelle vom 17.12.2009 richtete sich gegen den Gesamtbetriebsrat der Beteiligten zu 1. wie auch gegenüber weitere örtliche Betriebsräte, die den Gesamtbetriebsrat nach § 50 Abs. 2 BetrVG beauftragt hatten. Der Antrag richtete sich demgemäß auch gegen den Betriebsrat der ... GmbH & Co. oHG, Niederlassung ...

Mit Schreiben vom 16.03.2009 beantragten der Verfahrensbevollmächtigte für den Gesamtbetriebsrat der ... GmbH & Co. oHG sowie weitere örtliche Betriebsräte die Verweisung der Beschlussverfahren an die für die Betriebsräte jeweils örtlich zuständigen Arbeitsgerichte.

Mit Beschluss vom 15.07.2009 erklärte sich das Arbeitsgericht Berlin u. a. auch bezüglich des Beteiligten zu 3. für örtlich unzuständig, trennte das Verfahren ab und verwies die Sache an das Arbeitsgericht Chemnitz. Das Verfahren ging am 12.08.2009 beim hiesigen Arbeitsgericht Chemnitz ein.

Zunächst hat die Antragstellerin geltend gemacht, dass wegen eines zwingenden Erfordernisses für eine betriebsübergreifende Regelung eine originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nach § 50 Abs. 1 BetrVG für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG gegeben sei. Im Übrigen sei der Teilspruch der Einigungsstelle vom 17.12.2008 bereits deshalb unwirksam, weil ei-

ne 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.

Der Gesetzgeber gehe davon aus, dass die Gefährdungsbeurteilung in die Unterweisung einfließe. Deshalb sei es erforderlich, die Gefährdungsbeurteilung vor der Unterweisung durchzuführen. Ohne genaue Kenntnis der Gefahren einzelner Arbeitsplätze sei eine belastbare Unterweisung nicht möglich. Dabei seien sowohl die vorgesehene Grundunterweisung als auch die aufgabenbezogene Unterweisung gemäß den Anlagen 2 und 3 des Teilspruchs von einer konkreten Gefährdungsbeurteilung abhängig.

In mehreren Bestimmungen des Teilspruchs enthalte dieser außerdem unzulässige Rahmenregelungen. Die Einigungsstelle habe auch Regelungen getroffen, die eine Ermessensüberschreitung darstellen würden.

Zudem sei mit Nichtwissen zu bestreiten, dass die Bevollmächtigung des Gesamtbetriebsrats durch den hiesigen Betriebsrat ordnungsgemäß erfolgt sei. Die Vollmacht liege der Antragstellerin nicht vor. Sofern das Arbeitsgericht die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats verneine, fehle es demzufolge an einer ordnungsgemäßen Beauftragung durch den Betriebsrat.

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 die Auffassung vertreten, dass vor der Unterweisung gemäß § 12 ArbSchG es nicht erforderlich sei, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Die Regelungstatbestände von § 12 und § 5 ArbSchG seien eigen-

ständig und unabhängig voneinander normiert worden. Der Teilspruch der Einigungsstelle verstoße auch nicht gegen zwingendes Recht des Betriebsverfassungsgesetzes und insbesondere habe es keine Ermessensüberschreitung gegeben.

Im Übrigen sei davon auszugehen, dass eine originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nicht gegeben sei. Vielmehr bestehe weiterhin eine Zuständigkeit des jeweils örtlichen Betriebsrates, hier des Betriebsrates der Niederlassung ... Bezüglich des abgeschlossenen Teilspruches der Einigungsstelle vom 17.12.2008 habe eine Beauftragung des Gesamtbetriebsrates gemäß § 50 Abs. 2 BetrVG durch den örtlichen Betriebsrat stattgefunden.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, dass der Teilspruch der Einigungsstelle vom 17.12.2008 unwirksam ist. Es ist der arbeitgeberseitigen Argumentation und dem Arbeitsgericht Darmstadt in dessen Beschluss vom 18.01.2010 - 8 BV 23/09 - gefolgt. Es hat zur Begründung ausgeführt, dass es dahingestellt bleiben könne, ob eine originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates nach § 50 Abs. 1 BetrVG bestehe oder vielmehr, nach Auffassung des Gerichts, für die vorliegend auszugestaltenden Mitbestimmungsrechte der unmittelbare gewählte örtliche Betriebsrat zuständig sei. Nach Auffassung der Kammer verstoße der Teilspruch der Einigungsstelle vom 17.12.2008 bereits gegen zwingendes betriebliches Verfassungsrecht, so dass es auf die tatsächliche Beantwortung oben genannter Frage nicht ankomme.

Nach Auffassung der Kammer hätte die Einigungsstelle sowohl bezogen auf die Durchführung einer Grundunterweisung als auch bezüglich der aufgabenbezogenen Unterweisung Regelungen erst treffen können, nachdem zuvor Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 ArbSchG erfolgt seien. Denn durch die Gefährdungsbeurteilung würden im Vorfeld Gefährdungen ermittelt, denen ggf. durch entsprechende Maßnahmen zu begegnen sei. Erst wenn die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung bekannt seien, könne der Arbeitgeber dem Schutzzweck des Arbeitsschutzgesetzes entsprechende, eine inhaltlich auf das Aufgabengebiet bezogene notwendige Unterweisung durchführen. Eine Unterweisung, die ohne Gefährdungsbeurtei-

lung durchgeführt werde, verfehle ihren Zweck und müsste wiederholt werden, nachdem der Arbeitgeber konkrete Gefahren erkannt habe.

Die Durchführung einer Grundunterweisung, ohne dass zeitnah eine aufgabenbezogene Unterweisung durchgeführt werde, hätte daher keinen Sinn.

Dies habe die Einigungsstelle vorliegend in ihrem Spruch nicht hinreichend beachtet.

Hinsichtlich der Begründung im Einzelnen wird auf die Seiten 6 bis 8 (Bl. 352 bis 354 d. A.) des erstinstanzlichen Beschlusses verwiesen.

Gegen diesen Beschluss vom 11.05.2010, den Beteiligten zu 2. und 3. am 27.05.2010 zugestellt, richtet sich die von den Beteiligten zu 2. und 3. am 28.05.2010 eingelegte und mittels eines am 15.07.2010 eingegangenen Schriftsatzes begründete Beschwerde.

Die Beteiligten zu 2. und 3. machen unter Bezugnahme auf ihr erstinstanzliches Vorbringen geltend, das Arbeitsgericht habe die Funktion der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG verkannt. Ein Vorrang der Gefährdungsbeurteilung vor der Unterweisung bestehe nicht. Auch vor Einführung des Arbeitsschutzgesetzes habe es Unterweisungspflichten gegeben. Eine Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung habe damals nicht bestanden. Dies bedeute, dass auch ohne Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen Unterweisungen stattfinden könnten. Aus § 12 Abs. 1 Satz 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 würden jeweils Rahmenvorschriften darstellen. 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 Aufhebung des Beschlusses des Arbeitsgerichts Chemnitz vom 11.05.2010, Az.: 4 BV 16/09, den Antrag zurückzuweisen.

Die Antragstellerin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Antragstellerin ist der Ansicht, das Arbeitsgericht sei zu Recht davon ausgegangen, dass der Teilspruch der Einigungsstelle unwirksam sei. Sowohl aus der Gesetzessystematik als auch aus der Gesetzesbegründung ergebe sich der Vorrang der Gefährdungsbeurteilung vor der Unterweisung. § 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 ausreichen und angemessen sein, wenn die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen und Beeinträchtigungen ermittelt worden seien.

Aus der Tatsache, dass es sich bei § 12 ArbSchG um eine Rahmenregelung handle, ergebe sich nicht, dass die Betriebsparteien sich bei einer Verhandlung über die Ausgestaltung der gesetzlichen Rahmenregelung nicht an die gesetzlichen Vorgaben halten müssen. 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 15.07.2010 (Bl. 396 bis 401 d. A.) und vom 17.08.2010 (Bl. 402 bis 407 d. A.) samt ihren Anlagen verwiesen.

II.

Das Landesarbeitsgericht konnte vorliegend im Einverständnis der Beteiligten (vgl. Bl. 480 und 484 d. A.) ohne mündliche Verhandlung entscheiden (vgl. §§ 83 Abs. 4 Satz 3, 90 Abs. 2 ArbGG i. V. m. §§ 87 Abs. 2, 64 Abs. 7 ArbGG, 128 Abs. 2 Satz 3 ZPO).

III.

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 worden (§§ 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 der Antragstellerin zu Recht stattgegeben.

a) Der Antrag ist zulässig.

aa) 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 Chemnitz 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 Chemnitz. 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.

b) Der Antrag ist auch begründet. Der angefochtene Teilspruch der Einigungsstelle vom 17.12.2008 ist unwirksam, da der Spruch wegen der Verletzung des

Vorgangs der Gefährdungsüberprüfung (§ 5 ArbSchG) vor der Unterweisung (§ 12 ArbSchG) billiges Ermessen verletzt (§ 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG).

Das Landesarbeitsgericht sieht sich aufgrund der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 12.08.2008 - 9 AZR 1117/06 - und der Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte Köln vom 03.05.2010 - 2 TaBV 90/09 - zitiert in Juris - und München vom 12.10.2010 - 9 TaBV 39/10 - in der Auffassung bestätigt, dass die Unterweisung nach § 12 ArbSchG stets eine Gefährdungsbeurteilung voraussetzt (vgl. Ziff. 26 der zitierten Entscheidung des BAG). Denn die Unterweisung bezieht sich gerade auf die am konkreten Arbeitsplatz festgestellten und zuvor analysierten Gefährdungspotentiale. Das Maß der Unterweisung hängt deshalb davon ab, welche Gefährdungen mit der konkret ausgeübten Tätigkeit und dem konkret eingerichteten Arbeitsplatz verbunden sein können. Das Maß der Unterweisung hängt damit in jedem Falle von der Frage ab, in welchem Maße der konkrete Arbeitsplatz Gefährdungen für Leben und Gesundheit des einzelnen Arbeitnehmers mit sich bringt. Arbeitsplätze mit äußerst geringfügigem Gefährdungspotential bedingen damit auch eine erheblich kürzere Unterweisung als Arbeitsplätze mit einem höheren Gefährdungspotential. Es ist ermessensfehlerhaft, einem Arbeitgeber zuzumuten, Unterweisungen ohne vorherige Beurteilung des Gefährdungspotentials durchzuführen, weil in diesem Falle die Möglichkeit besteht, dass eine erhebliche Anzahl von Arbeitnehmern zu Themen geschult werden, hinsichtlich deren am konkreten Arbeitsplatz überhaupt kein Gefährdungspotential vorhanden ist.

aa) Für den Vorrang der Gefährdungsbeurteilung spricht auch die Entstehungsgeschichte der hier maßgeblichen Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes. Ausweislich der Bundestagsdrucksache 13/3540 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 (LAG München vom 12.10.2010 - 9 TaBV 38/10 -).

bb) Nach dem Wortlaut des § 12 Abs. 1 Satz 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 sprachlich 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 (LAG München vom 12.10.2010 a. a. O.).

cc) Entscheidend sprechen letztlich Sinn und Zweck von § 5 ArbSchG und § 12 Abs. 1 ArbSchG dafür, dass die Unterweisung die Gefährdungsbeurteilung voraussetzt. Gerade die Gefährdungsermittlung ist zentrales Element des technischen Arbeitsschutzes. Mit ihr fängt der Schutz der Gesundheit als der körperlichen und geistig-psychischen Integrität des Arbeitnehmers an. Je genauer und wirklichkeitsnäher die Gefährdungen im Betrieb ermittelt und beurteilt werden, desto zielsicherer können konkrete Maßnahmen des Arbeitsschutzes getroffen werden (BAG vom 12.08.2008 a. a. O. Rn. 23). Der § 5 ArbSchG zu Grunde liegende Gedanke ist die

nötige Vorstufe des Schutzes vor einer unmittelbar drohenden Gefahr und untrennbar mit ihm verbunden. Die Ausübung des Mitbestimmungsrechts des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bezieht sich deshalb auf die Frage, welchen Inhalt die vorzunehmende Unterweisung für einen bestimmten Arbeitsplatz haben soll (BAG vom 08.06.2004 a. a. O. Rn. 51). Dies bedingt jedoch, dass zuvor - bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz - festgestellt worden ist, worin die möglichen Gefahren und Belastungen bei der Arbeit bestehen, woraus sie sich ergeben und welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind und vom Arbeitgeber getroffen werden müssen. Es müssen mithin die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung bekannt sein. Diese sind Grundlage der Unterweisung. Eine Unterweisung, die durchgeführt wird, ohne dass die konkreten Gefährdungen und Belastungen, denen die einzelnen Beschäftigten ausgesetzt sind, und die dagegen getroffenen Schutzmaßnahmen bekannt sind, ist sinnlos und verfehlt ihren Zweck (LAG Berlin-Brandenburg vom 19.02.2009 - 1 TaBV 1871/08 -).

dd) Der Sachzusammenhang zwischen Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung wird auch in der Literatur gesehen. So wird ausgeführt, dass eine ausreichende und angemessene Unterweisung unter anderem über die bestehenden Gefährdungen informieren müsse (Kollmer/Albertz, ArbSchG 1. Aufl. 2005, § 12 Rn. 4). Teilweise wird darauf hingewiesen, dass die Unterweisung im Gesamtzusammenhang eines systematisch durchgeführten Arbeitsschutzes zu sehen sei, der als Prozess in vier Phasen (Vorbereitung, Durchführung, Wirksamkeitsüberprüfung, Wiederholung) unterteilt werden könne. Wichtiger Bestandteil der Vorbereitung und Grundlage für die Unterweisung seien die Gefährdungsbeurteilung und deren Dokumentation gemäß §§ 5, 6 ArbSchG (Piper Arbeitsschutzrecht, 4. Aufl. 2009 § 12 ArbSchG Rn. 3). Thematisch müsse die Unterweisung sowohl alle bei der Arbeit auftretenden Gefährdungen und Gefahren betreffen als auch die zu deren Vermeidung oder Abwehr bestehenden Einrichtungen und festgelegten Arbeitsschutzmaßnahmen (MünchArbR/Kohte, 3. Aufl. 2009 § 292 Rn. 31). Die Unterweisung müsse auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich des Beschäftigten ausgerichtet sein. Es müsse über bestehende Gefährdungen als auch über getroffene Maßnahmen zum Arbeitsschutz informiert werden (Landmann/Rohmer-Kollmer Stand

August 2009 § 12 ArbSchG Rn. 3). Hamm/Faber vertreten die Auffassung, Unterweisungen müssen sich auf die spezifischen Bedingungen des Arbeitsplatzes oder des Aufgabenbereichs beziehen. Der Inhalt der Unterweisung hänge damit entscheidend von der konkreten Gefährdungssituation der Beschäftigten ab. Es sei daher - so ausdrücklich - unverzichtbar, die Gefährdungsbeurteilung für die Vorbereitung und Durchführung von Unterweisungen hinzuzuziehen (vgl. Hamm/Faber, in Däubler/Hjort/Hummel/Wolmerath Arbeitsrecht, 1. Aufl. 2008, § 12 ArbSchG Rn. 2).

Diese gesetzlichen Vorgaben beachtet der Teilspruch der Einigungsstelle vom 17.12.2008 nicht. Er verpflichtet, wie das Landesarbeitsgericht München zutreffend ausführt und dessen Ausführungen sich die Beschwerdekammer vorliegend anschließt, 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 gleichwohl 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 durchzuführenden Personals, sowie 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 durch-

zuführen, welche die gesetzlichen Pflichten des § 12 ArbSchG nicht erfüllen, hat die Einigungsstelle ihr Ermessen überschritten.

Die Unwirksamkeit der Regelungen zur aufgabenbezogenen Unterweisung führen zur Gesamtunwirksamkeit des Teilspruchs vom 17.12.2008. Die Teilunwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung hat die Unwirksamkeit auch ihrer übrigen Bestimmungen zur Folge, wenn diese ohne die unwirksamen Teile keine sinnvolle, in sich geschlossene Regelung mehr darstellen (BAG vom 21.01.2003 - 1 ABR 9/02, AP Nr. 1 zu § 21 a BetrVG 1972; BAG vom 22.03.2005 - 1 ABR 64/03, NZA 2006, 383 Rn. 61). Dies gilt auch für die Betriebsvereinbarung, die durch den Spruch einer Einigungsstelle zustande gekommen ist (BAG vom 08.06.2004 - 1 ABR 13/03, NZA 2004, 1175, Rn. 60). Die Regelungen zur aufgabenbezogenen Unterweisung machen den wesentlichen Teil einer Unterweisung nach § 12 ArbSchG aus. Eine Grundunterweisung ohne zeitnahe aufgabenbezogene Unterweisung macht keinen Sinn. Beide bauen aufeinander auf und stehen in einem engen Zusammenhang. Ohne die Regelungen zur aufgabenbezogenen Unterweisung stellt der Teilspruch vom 17.12.2008 keine in sich geschlossene Regelung mehr dar (LAG Berlin-Brandenburg vom 19.02.2009 a. a. O.). Ohne die Kernregelungen zur Unterweisung nach § 12 ArbSchG stellen auch die Regelungen in den Nr. 4 bis 8 des Teilspruchs keine sinnvolle, in sich geschlossene Regelung mehr dar. Es handelt sich lediglich um den Hauptkomplex ergänzende Regelungen, die ohne diesen hinfällig sind (LAG Düsseldorf vom 22.06.2010 - 16 TaBV 11/10 -).

3. Die Kammer hat die Rechtsbeschwerde gemäß §§ 72 Abs. 2 Nr. 1, 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG zugelassen. Die Rechtsfrage, ob im Rahmen der Ausübung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG eine betriebliche Regelung zur Unterweisung nach § 12 ArbSchG erst ergehen darf, wenn eine Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) vorliegt, ist noch nicht höchstrichterlich geklärt. Darüber hinaus erfolgte die Zulassung der Rechtsbeschwerde auch im Hinblick auf die bundesweit anhängigen Verfahren.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss kann von **den Beschwerdeführern zu 1. und 2.**

Rechtsbeschwerde

eingelegt werden.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb

einer Notfrist von einem Monat

schriftlich beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Postfach, 99113 Erfurt

oder

Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt

Telefon:(03 61) 26 36 – 0

Telefax: (03 61) 26 36 – 20 00.

Sie ist gleichzeitig oder innerhalb

einer Frist von zwei Monaten

schriftlich zu begründen.

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

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Begründung der Rechtsbeschwerde **müssen** von einem **Prozessbevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Prozessbevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgeberverbänden sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände und Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfüllen

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Beschwerdeschrift und die Begründung unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Bezüglich der Möglichkeiten elektronischer Einlegung und Begründung der Revision – eine Einlegung per E-Mail ist ausgeschlossen! – wird verwiesen auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 9. März 2006 (BGBl. I S. 519).

Für die weiteren Beteiligten ist gegen die Entscheidung kein Rechtsmittel gegeben.