

## **Einigungsstelle zu Regelungen zum Gesundheitsschutz**

*BAG, Beschluss vom 08.06.2004 - 1 ABR 4/03, (LAG Hamburg vom 12. August 2002 - 7 TaBV 14/00)*

**Eine betriebliche Einigungsstelle, die Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung und zur Unterweisung der Beschäftigten nach § 5, § 12 ArbSchG erstellen soll, muss eine eigene Entscheidung in den zu regelnden Angelegenheiten treffen und darf dies nicht der einseitigen Festlegung durch den Arbeitgeber überlassen. Sie erfüllt ihren Regelungsauftrag auch nicht dadurch, dass sie den Arbeitgeber verpflichtet, das Ergebnis seiner Festlegungen dem Betriebsrat zur Beratung - oder Zustimmung - vorzulegen.**

### **Zum Sachverhalt:**

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit des Spruchs einer Einigungsstelle zum Gesundheitsschutz.

Die Arbeitgeberin ist ein Luftfahrtunternehmen. Der Beteiligte zu 2. ist der in ihrem Landbetrieb H. gewählte Betriebsrat.

Auf dessen Betreiben wurde im Betrieb durch gerichtlichen Beschluss eine Einigungsstelle zur Erstellung einer „Betriebsvereinbarung Gesundheitsschutz im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes und der Bildschirmarbeitsplatzverordnung“ eingerichtet. Die Einigungsstelle tagte in der Zeit vom 30. 4. 1998 bis zum 12. 11. 1999. An diesem Tag beschloss sie mit den Stimmen der vom Betriebsrat entsandten Beisitzer und des Vorsitzenden „Regelungen zum Gesundheitsschutz“.

Diese haben auszugsweise folgenden Wortlaut:

#### *„3. Unterweisung der Beschäftigten ...*

*Die Unterweisung gliedert sich in Grundunterweisung und aufgabenbereichsbezogene Unterweisung. Die Unterweisungen können auch zusammengefasst erteilt werden.*

*...*

#### *3.1. Grundunterweisung*

*Die Grundunterweisung wird für den gesamten Betrieb bis zum 30. 6. 2000 durchgeführt.*

*Für die Grundunterweisung ist ein Unterweisungskonzept zu erstellen und dem Betriebsrat zur Information vorzulegen.*

*Die Grundunterweisung umfasst folgende Gegenstände:*

- Darstellung der Funktion der Grundunterweisung*
- Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit als neues Ziel des Arbeitsschutzgesetzes und der hierdurch veränderte Gesundheitsbegriff*
- Belastung und Beanspruchung, Darstellung anhand der Merkmale gutgestalteter Arbeitsaufgaben iSv. ISO 9241 Teil 2*
- Anforderungen an die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsumgebung, Arbeitsmitteln, Hard- und Software entsprechend der ISO-Norm 9241 Teil 3-17*
- Das Verhältnis der Mindestanforderungen der Arbeitsstättenverordnung zu den Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes und der Bildschirmarbeitsverordnung*

- *Aufgaben und Pflichten der Beschäftigten nach §§ 15 bis 17 ArbSchG - Verfahren und betriebliche Strukturen zur Beteiligung der Beschäftigten*
- *Betriebliche Organisation des Gesundheitsschutzes im Betriebe H., Zuständigkeit von Führungskräften/Fachvorgesetzten, von Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Arbeitsschutzausschuss*
- *Die Aufgaben des Betriebsrates bei der mitbestimmten Ausgestaltung des Gesundheitsschutzes und die Inhalte dieser Betriebsvereinbarung*
- *Die Gefährdungsbeurteilung als Instrument zur Ermittlung von Belastungen und Beanspruchungen und als Grundlage von Maßnahmen des Gesundheitsschutzes.*

*Vorsorgeuntersuchungen nach § 11 ArbSchG, präventive Maßnahmen; Überprüfung des Sehvermögens gemäß § 6 Bildschirmarbeitsverordnung*

### *3.2. Aufgabenbereichbezogene Unterweisung*

*Im Rahmen der aufgabenbereichsbezogenen Unterweisung werden die im Betriebe auftretenden belastenden Situationen, wie zB Schichtdienst, Bildschirmarbeit, Lärm-belästigung, Arbeiten unter Zeitdruck, manuelle Handhabung von Lasten, Witte-rungseinflüsse, luftfremde Stoffe, Hygiene, Gefahrstoffe sowie Stress, entsprechend dem Auftreten in den jeweiligen Bereichen dargestellt, sowie Möglichkeiten der Entlastung aufgezeigt.*

*Das Unterweisungskonzept enthält, abgestimmt auf die Belastungen in den jeweili-gen Aufgabenbereichen, folgende Gegenstände:*

- *Die Anforderungen gutgestalteter Arbeitsaufgaben gemäß ISO 9241 Teil 2*
- *Die gesundheitlichen Belastungen durch Arbeitszeit, ggf. Schichtdienst*
- *Psychische und körperliche Auswirkungen von Arbeiten unter Zeitdruck*
- *Belastung durch ungünstige Klimabedingungen (Hitze und Kältebelastung), luft-fremde Stoffe*
- *Einfluss der Belastungen durch Lärm*
- *Unterweisung in der Benutzung der persönlichen Schutzausrüstung*
- *Manuelle Handhabung von Lasten*
- *Anforderungen an aufgabenbezogene Qualifizierungen*
- *Anforderungen an Arbeitsmittel*
- *Die mit Arbeitsmitteln, Arbeits- und Fertigungsverfahren ggf. Software, Arbeits-inhalten verbundenen Gefährdungspotentiale*
- *Darstellung von Maßnahmen, welche in den vorstehend genannten Bereichen zu Entlastungen führen können unter Einbeziehung der Arbeitsabläufe, Arbeits-organisation und Arbeitszeit*
- *Darstellung der Beteiligungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer der Flugzeugab-fertigung an der Verbesserung der Arbeitssituation unter Einbeziehung des Vorschlagsrechts gemäß § 17 Abs. 1 ArbSchG*
- *Diskussion der Entlastungsmöglichkeiten unter besonderer Berücksichtigung des Aspektes der Belastungsverminderung und der Zielsetzung des Arbeits-schutzgesetzes*

*Die aufgabenbereichsbezogene Unterweisung ist spätestens 3 Monate nach der Grundunterweisung durchzuführen.*

...

#### *4. Durchführung der Unterweisung*

*Bei der Durchführung der Unterweisung stellt die Arbeitgeberseite sicher, dass diese nur von Personen durchgeführt wird, die die erforderliche Fachkunde entsprechend den Anforderungen dieser Betriebsvereinbarung besitzen. Dies ist dem Betriebsrat gegenüber zu dokumentieren.*

*Die Verantwortung für die Durchführung der Unterweisung liegt bei den jeweilig zuständigen Führungskräften.*

*In Anlage A 1 sind die Daten der Durchführung von Erstunterweisung und aufgabenbezogener Unterweisung einzutragen.*

*Die aufgabenbereichsbezogene Unterweisung ist regelmäßig durchzuführen. Dies schließt die Unterweisung bei Veränderung im Aufgabenbereich und bei der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie, gemäß § 12 Abs. 1 Satz 3 ArbSchG, ein.*

#### *5. Gefährdungsbeurteilung*

*Die folgenden Ausführungen zur Gefährdungsbeurteilung konkretisieren die Rahmenvorschriften von § 5 ArbSchG und § 3 Bildschirmarbeitsverordnung, entsprechend den Aufgabenstellungen der jeweiligen Abteilungen, unter Berücksichtigung der Belastungsfaktoren gemäß Ziff. 3.2. Abs. 1 dieser Betriebsvereinbarung in den jeweiligen Bereichen. Die Gefährdungsbeurteilung dient dem Zweck, weitere Belastungen und Beeinträchtigungen zu ermitteln und die Gesamtbelastung durch deren Zusammenwirken festzustellen.*

*Es ist ein Konzept der Gefährdungsbeurteilungen auf der Grundlage der nachfolgenden Ziff. 5.1. bis 5.3. zu erstellen. Die Gefährdungsbeurteilungen gemäß Anlage A 1 werden spätestens ab April 2000 begonnen und sind bis zum 31. 3. 2002 abzuschließen.*

##### *5.1. Festlegung von Arbeitsplätzen*

*Anzahl und Funktion der Arbeitsplätze, die einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen werden, sind in Anlage A 1 aufgelistet.*

##### *5.2. Gegenstände der Gefährdungsbeurteilung und Beurteilungskriterien*

*Die Gegenstände der Gefährdungsbeurteilung ergeben sich aus den Vorschriften des § 5 Abs. 3 ArbSchG sowie aus § 3 Bildschirmarbeitsverordnung.*

*Die Gegenstände der Gefährdungsbeurteilung sind unter besonderer Berücksichtigung der belastenden Situationen, wie sie in Ziff. 3.2. aufgeführt sind, differenziert auch anhand der in Anlage A 2 aufgeführten Kriterien zu beurteilen.*

*Die Gegenstände der Gefährdungsbeurteilung sind vor Durchführung der Gefähr-*

*dungsbeurteilung hinsichtlich der zu untersuchenden Arbeitsplätze zu konkretisieren und dem Betriebsrat im Rahmen des Gesamtkonzepts der Gefährdungsbeurteilungen mitzuteilen.*

### *5.3. Erhebungsmethoden*

*Als Erhebungsmethoden für die Gefährdungsbeurteilung kommen infrage:*

- *Beobachtungsstudien*
- *Messungen*
- *Einsatz von Fragebögen*
- *Interviews*
- *Beratungsgespräche*

*Fragebögen können lediglich eingesetzt werden im Rahmen eines standardisierten Interviewleitfadens.*

*Lärm, klimatische Belastungen und die Belastungen durch Abgase sind durch Messungen zu ermitteln. Softwareergonomische Anforderungen werden anhand der benannten Vorschriften der ISO 9241 Teil 10-17 abgeprüft, unter Berücksichtigung der Vorschriften des Anhangs der Bildschirmarbeitsverordnung.*

*Die Gestaltung von Arbeitsmitteln, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken sowie die psychische Belastung und unzureichende Qualifikation und Unterweisung werden mittels eines standardisierten Interviewleitfadens erhoben.*

*Im Rahmen des Interviews, sind die Belastungs- und Beanspruchungsfaktoren*

- *Anforderungen*
- *Autonomie und Verantwortung*
- *Kommunikation und soziale Belastungen*
- *Emotionale Belastungen*
- *mangelnde Förderung des Beschäftigten*
- *Arbeitsmittel*
- *Informationszugänge*
- *Erschwerungen des Arbeitshandelns*
- *Arbeitsumgebung und Ergonomie.*

*sowie Grundlegende Informationen zum Probanden und seiner Aufgabe und Stellung im Unternehmen zu ermitteln.*

### *5.4. Konzept der Gefährdungsbeurteilungen*

*Das Gesamtkonzept der Gefährdungsbeurteilungen ist unter Benennung von Zeitablauf, der zu untersuchenden Arbeitsplätze, Gegenstände und Kriterien der Beurteilung sowie der jeweils angewendeten Methode, einschließlich der Erhebungsbögen zusammenzufassen und unter Einbeziehung der in der Anlage A 1 eingetragenen Daten der Erstunterweisung und der aufgabenbezogenen Unterweisung, dem Betriebsrat jeweils 14 Tage vor Beginn der Gefährdungsbeurteilung zur Beratung zu übergeben. Im Rahmen dieser Beratung wird die Arbeitgeberseite darlegen, dass das Konzept der Gefährdungsbeurteilung den in Ziff. 5.2. und 5.3. dieser Betriebsvereinbarung geregelten Voraussetzungen entspricht. Anregungen des Betriebsrates sind im Rahmen des möglichen zu berücksichtigen.*

*Der Arbeitgeber beauftragt entsprechend den Anforderungen dieser Betriebsverein-*

*barung fachlich geeignete Personen mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen und informiert hierüber den Betriebsrat auf Nachfrage.*

#### *5.5. Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung*

*Die ermittelten Belastungen und Beanspruchungen sind aufgrund der Erhebungen in einem Bericht arbeitsplatzbezogen aufzuführen.*

*Der sich daraus ergebende Handlungsbedarf und die Möglichkeiten der Belastungsminderung werden arbeitsplatzbezogen, soweit möglich für den jeweiligen Arbeitsbereich, aggregiert aufgeführt und mit den Beschäftigten diskutiert, Vorschläge der Beschäftigten sind einzubeziehen und zu dokumentieren. Der Handlungsbedarf ist Arbeitgeber und Betriebsrat und Arbeitsschutzausschuss zuzuleiten.*

#### *5.6. Dokumentation*

*In der Dokumentation ist das Gesamtkonzept der Gefährdungsbeurteilung festzuhalten sowie Maßnahmen und gegebenenfalls Zeitvorgaben für Überprüfungen der Maßnahmen.*

*Die Erhebungsbögen und Berichte unterliegen ausschließlich dem Zugriff des/der für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung Verantwortlichen.*

#### *6. Maßnahmen des Gesundheitsschutzes*

*Betriebsrat und Arbeitgeberseite werden auf Grund der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sowie des aufgezeigten Handlungsbedarfs Maßnahmen des Gesundheitsschutzes vereinbaren.*

...

*Im Falle der Nichteinigung über Maßnahmen des Gesundheitsschutzes im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften entscheidet eine Einigungsstelle gemäß § 76 Abs. 5 BetrVG.*

...

#### *8. Schlussbestimmung*

*Diese Betriebsvereinbarung kann mit gesetzlicher Kündigungsfrist erstmals zum 30. 6. 2001 gekündigt werden.“*

Der Spruch der Einigungsstelle wurde der Arbeitgeberin am 26.11.1999 zugestellt. Mit einem am 09.12.1999 beim ArbG eingegangenen Schriftsatz hat die Arbeitgeberin ihn angefochten.

Sie hat die Auffassung vertreten, der örtliche Betriebsrat sei für die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts nicht zuständig. Zuständig sei der Konzernbetriebsrat, allenfalls der Gesamtbetriebsrat.

Der Spruch sei auch deshalb unwirksam, weil die Regelungen zur Unterweisung der Arbeitnehmer über das gesetzliche Mitbestimmungsrecht hinausgingen.

Außerdem seien die Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung und zu den Maßnahmen des Gesundheitsschutzes inhaltsleer. Die Einigungsstelle habe das Verfahren der Gefährdungsanalyse nicht endgültig festgelegt. Schließlich sei auch die Regelung über die Mindestlaufzeit in Nr. 8 wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 5 BetrVG rechtswidrig.

Die Arbeitgeberin hat beantragt

festzustellen, dass die Entscheidung der „Einigungsstelle Gesundheitsschutz“ bei der D. AG vom 12. 11. 1999 in Gestalt der verabschiedeten „Regelungen zum Gesundheitsschutz“ unwirksam ist.

Der Betriebsrat hat beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Er hat die Ansicht vertreten, der Spruch der Einigungsstelle sei unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt zu beanstanden.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag der Arbeitgeberin abgewiesen. Auf deren Beschwerde hat das Landesarbeitsgericht dem Antrag stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung.

#### **Aus den Gründen:**

B. Die Rechtsbeschwerde ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht auf die Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle erkannt. Zwar steht dem Betriebsrat bei den Gegenständen des Spruchs ein Mitbestimmungsrecht zu und ist der örtliche Betriebsrat für dessen Wahrnehmung zuständig. Die Einigungsstelle hat jedoch den Streit der Betriebsparteien in der Sache nicht beigelegt. Sie hat nur unzureichende materielle Regelungen geschaffen und daneben eine mit § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht zu vereinbarende Verfahrensregelung beschlossen.

I. Am Verfahren sind auch der Konzern- und der Gesamtbetriebsrat beteiligt. Nach § 83 Abs. 3 ArbGG haben in einem Beschlussverfahren neben dem Antragsteller diejenigen Stellen ein Recht auf Anhörung, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz im einzelnen Fall beteiligt sind. Das sind alle Stellen, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Stellung unmittelbar betroffen werden (BAG 10. Dezember 2002 - 1 ABR 27/01 - AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 42 = EzA BetrVG § 99 Umgruppierung Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B I der Gründe mwN; 23. Oktober 2002 - 7 ABR 55/01 - AP BetrVG 1972 § 50 Nr. 26 = EzA BetrVG 2001 § 50 Nr. 1). Die Beteiligung hat das Gericht von Amts wegen auch noch in der Rechtsbeschwerdeinstanz zu ermitteln (BAG 10. Dezember 2002 - 1 ABR 27/01 - aaO mwN; 25. September 1996 - 1 ABR 25/96 - AP ArbGG 1979 § 97 Nr. 4 = EzA ArbGG 1979 § 97 Nr. 2).

Die von der Arbeitgeberin begehrte Entscheidung betrifft auch die betriebsverfassungsrechtliche Stellung des Konzern- und des Gesamtbetriebsrats. Die Arbeitgeberin beruft sich auf die fehlende Regelungskompetenz des örtlichen Betriebsrats. Würde ihr Antrag abgewiesen, stünde damit zugleich die Unzuständigkeit von Konzern- und Gesamtbetriebsrat iSv. § 58 Abs. 1 Satz 1, § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG fest. Diese sind deshalb, auch wenn sie selbst eine eigene Regelungszuständigkeit nicht ausdrücklich in Anspruch genommen haben, am Verfahren beteiligt.

Die Vorinstanzen haben die beiden Gremien nicht angehört. Die Anhörung konnte in der Rechtsbeschwerdeinstanz nachgeholt werden (BAG 10. Dezember 2002 - 1 ABR 27/01 - AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 42 = EzA BetrVG § 99 Umgruppierung Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, mwN). Das Unterlassen der Anhörung in den Vorinstanzen und der darin liegende Verfahrensfehler haben für die Überprüfung des angefochtenen Beschlusses durch die Rechtsbeschwerdeinstanz ohne eine darauf gerichtete Verfahrensrüge keine Bedeutung (BAG 10. Dezember 2002 - 1 ABR 27/01 - aaO mwN). Eine solche Rüge hat keiner der Beteiligten erhoben.

II. Der Feststellungsantrag der Arbeitgeberin ist nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig.

1. Der Antrag ist auf das Nichtbestehen eines betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsverhältnisses zwischen ihr und dem Betriebsrat gerichtet. Die Arbeitgeberin möchte festgestellt wissen, dass für sie Rechtspflichten nach Maßgabe des Spruchs der Einigungsstelle nicht wirksam begründet worden sind. Das Feststellungsbegehren ist auch die richtige Antragsart. Eine gerichtliche Entscheidung über die Wirksamkeit des Spruchs einer Einigungsstelle hat feststellende und nicht rechtsgestaltende Wirkung. Deshalb ist die Feststellung der Unwirksamkeit des Spruchs zu beantragen, nicht seine Aufhebung (BAG 28. Mai 2002 - 1 ABR 37/01 - BAGE 101, 203, 207, zu B II 1 der Gründe mwN).

2. Die Arbeitgeberin besitzt das erforderliche Feststellungsinteresse. Dieses fehlt entgegen der Ansicht des Betriebsrats auch nicht insoweit, wie die Regelungen des Spruchs über die Gefährdungsbeurteilung und Maßnahmen des Gesundheitsschutzes der Arbeitgeberin nach ihrer eigenen Auffassung zu viel Spielraum belassen. Eine materiell-rechtliche Beschwer durch den Spruch der Einigungsstelle ist für die Zulässigkeit einer Anfechtung nach § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG nicht erforderlich. Im Verfahren nach § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG geht es um Rechtskontrolle. Es ist darüber zu befinden, ob der Spruch der Einigungsstelle eine wirksame betriebliche Regelung darstellt. An der Klärung dieser Frage haben Arbeitgeber und Betriebsrat ein rechtliches Interesse unabhängig davon, ob sie selbst durch die betreffende Regelung beschwert sind oder nicht (BAG 20. Juli 1999 - 1 ABR 66/98 - AP BetrVG 1972 § 76 Einigungsstelle Nr. 8 = EzA BetrVG 1972 § 87 Betriebliche Lohngestaltung, zu B I der Gründe; vgl. ferner 18. Februar 2003 - 1 ABR 17/02 - AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 11 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 4, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II der Gründe).

III. Der Antrag der Arbeitgeberin ist begründet. Der Spruch der Einigungsstelle ist unwirksam.

1. Dies folgt nicht daraus, dass die Einigungsstelle den Rahmen des ihr gerichtlich erteilten Regelungsauftrags überschritten hätte. Die beschlossenen Regelungen lassen sich dem Gegenstandsbereich "Betriebsvereinbarung Gesundheitsschutz im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes und der Bildschirmarbeitsverordnung" inhaltlich zuordnen.

2. Die Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle ergibt sich auch nicht daraus, dass diese die Grenze ihrer materiell-rechtlichen Zuständigkeit überschritten hätte. Die Einigungsstelle ist

nach § 87 Abs. 2 BetrVG befugt, in den Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG eine Regelung zu treffen. Ihre Kompetenz reicht dabei so weit wie das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Dies ist für die Gegenstände des Spruchs vom 12. November 1999 gegeben.

a) 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 (BAG 15. Januar 2002 - 1 ABR 13/01 - BAGE 100, 173, 180, zu B II 2 b der Gründe). 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 15. Januar 2002 - 1 ABR 13/01 - aaO; DKK-Klebe § 87 Rn. 167; Fitting BetrVG § 87 Rn. 257; Wiese GK-BetrVG § 87 Rn. 585 ff.). 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 (BAG 15. Januar 2002 - 1 ABR 13/01 - aaO; Richardi BetrVG § 87 Rn. 549 ff.). 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 15. Januar 2002 - 1 ABR 13/01 - aaO; 26. August 1997 - 1 ABR 16/97 - BAGE 86, 249, 259, zu B II 2 b der Gründe). Ebenso wenig kommt es auf eine subjektive Regelungsbereitschaft des Arbeitgebers an (BAG 15. Januar 2002 - 1 ABR 13/01 - aaO).

b) Danach steht dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und § 3 Bildschirmarbeitsverordnung zu (ebenso DKK-Klebe § 87 Rn. 188a; Fitting BetrVG § 87 Rn. 299; HaKo-BetrVG/Kohte § 87 Rn. 66; Kittner/Pieper ArbSchR § 5 ArbSchG Rn. 17; Heilmann/Aufhauser ArbSchG § 5 Rn. 16; Fabricius BB 1997, 1254, 1257; Kohte Anm. CR 1996, 609, 611; ders. Anm. LAGE BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 1; Schierbaum/Franz ArbuR 1999, 82, 86; Siemes NZA 1998, 232, 234; Wagner DB 1998, 2366, 2367; aA HSWG § 87 Rn. 355a; Löwisch/Kaiser BetrVG § 87 Rn. 120; Diezemann/Mühlhausen AuA 1999, 15; Löwisch/Neumann Anm. SAE 1997, 85, 87; Merten/Klein DB 1998, 673, 675). Beide Bestimmungen sind ausfüllungsbedürftige, dem Gesundheitsschutz dienende Rahmenvorschriften iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. § 5 Abs. 1 ArbSchG erlegt dem Arbeitgeber die Pflicht auf, durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Nach § 3 der Bildschirmarbeitsverordnung hat der Arbeitgeber bei dieser Beurteilung bei Bildschirmarbeitsplätzen die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen.

aa) § 5 ArbSchG und § 3 Bildschirmarbeitsverordnung sind Vorschriften über den Gesundheitsschutz. In § 1 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG ist ausdrücklich bestimmt, dass dieses Gesetz dazu dient, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu wahren und zu verbessern. Dabei ist der Begriff des Gesundheitsschutzes im ArbSchG kein anderer als in § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Zu den dem Gesundheitsschutz dienenden Maßnahmen gehören auch die in § 5

ArbSchG vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen. Zwar wird durch diese Beurteilungen selbst die Arbeit noch nicht so gestaltet, dass Gesundheitsgefahren verhütet werden. Es werden vielmehr erst Gefährdungen ermittelt, denen ggf. durch entsprechende Maßnahmen zu begegnen ist. Gerade die Gefährdungsermittlung ist aber ein zentrales Element des Arbeitsschutzgesetzes. Mit ihr fängt der Gesundheitsschutz an. Je genauer und wirklichkeitsnäher im Betrieb die Gefährdungen ermittelt und beurteilt werden, um so zielsicherer können konkrete Maßnahmen getroffen werden (Kohte Anm. LAGE BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 1). Die Bestandsaufnahme und die Analyse der Gefährdungen dienen damit mittelbar dem Gesundheitsschutz.

bb) Das Mitbestimmungsrecht bei der Gefährdungsbeurteilung setzt nicht voraus, dass eine konkrete Gesundheitsgefahr bereits hinreichend bestimmbar wäre.

Aus dem Wortlaut des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergibt sich eine derartige Einschränkung nicht.

Sie ist jedenfalls bezüglich der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und § 3 Bildschirmarbeitsverordnung auch nicht aus Gründen der Gesetzessystematik geboten. Allerdings kann das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht so umfassend sein, dass für andere auf den Gesundheitsschutz bezogene Vorschriften des Gesetzes, zB § 88 Nr. 1 und § 91 BetrVG, kein nennenswerter Anwendungsbereich mehr verbleiben würde (vgl. dazu BAG 2. April 1996 - 1 ABR 47/95 - BAGE 82, 349, 359, zu B II 2 b aa (2) der Gründe; 16. Juni 1998 - 1 ABR 68/97 - BAGE 89, 139, 143 f., zu B I 2 der Gründe). Dies wäre jedoch allenfalls dann anzunehmen, wenn bei sehr weit gefassten, dem Gesundheitsschutz dienenden Generalklauseln ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG einschränkungslos bejaht würde. Dann verbliebe möglicherweise für freiwillige Betriebsvereinbarungen nach § 88 Nr. 1 BetrVG und für Verlangen des Betriebsrats nach § 91 BetrVG kein nennenswerter Raum mehr. Daher hat der Senat zum ehemaligen § 120a GewO (vgl. dazu BAG 2. April 1996 - 1 ABR 47/95 - aaO) und zu § 2 Abs. 1 Verzeichnis der Unfallverhütungsvorschriften der gewerblichen Berufsgenossenschaften (VBG) 1 (vgl. dazu BAG 16. Juni 1998 - 1 ABR 68/97 - aaO) darauf hingewiesen, dass die Mitbestimmung bei Regelungen, die auf diese weiten Generalklauseln gestützt sind, eine unmittelbare objektive Gesundheitsgefahr voraussetzt. Das gesetzessystematische Problem stellt sich jedoch nicht, wenn es nicht um derart umfassende Generalklauseln, sondern um zwar ausfüllungsbedürftige, aber gleichwohl auf einen konkreten Gegenstand aus dem Bereich des Gesundheitsschutzes beschränkte Regelungen geht, durch die dem Arbeitgeber bestimmte Handlungspflichten auferlegt werden. Jedenfalls hier ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht auf die Fälle unmittelbarer objektiver Gesundheitsgefährdung beschränkt. § 5 ArbSchG und § 3 Bildschirmarbeitsverordnung sind solche Rahmenvorschriften und keine umfassenden Generalklauseln.

Auch Sinn und Zweck des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sprechen dagegen, die Mitbestimmung des Betriebsrats generell auf die Fälle einer hinreichend bestimmbaren konkreten Gesundheitsgefahr zu beschränken. Durch die Mitbestimmung des Betriebsrats soll im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer eine möglichst effiziente Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb erreicht werden (BAG 15. Januar 2002 - 1 ABR 13/01 - BAGE 100, 173, 180, zu B II 2 b der Gründe mwN). Diesem Ziel entspricht es, den Betriebsrat auch dann zu beteiligen, wenn keine konkre-

te Gesundheitsgefährdung feststellbar ist und die vom Arbeitgeber zu treffenden Maßnahmen lediglich mittelbar dem Gesundheitsschutz dienen.

cc) § 5 ArbSchG und § 3 Bildschirmarbeitsverordnung sind ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschriften. Sie enthalten keine zwingenden Vorgaben, wie die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist. Vielmehr lassen sie dem Arbeitgeber Handlungsspielräume bei der Umsetzung (Kittner/Pieper ArbSchR § 5 ArbSchG Rn. 17; Heilmann/Aufhauser ArbSchG § 5 Rn. 16; Fabricius BB 1997 1254, 1257; Siemes NZA 1998, 232, 235). Hierbei hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen.

c) Dem Betriebsrat steht auch bei Unterweisungen nach § 12 ArbSchG ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu (ebenso Fitting BetrVG § 87 Rn. 300; Wiese GK-BetrVG § 87 Rn. 613; HaKo-BetrVG/Kohte § 87 Rn. 68; Kittner/Pieper ArbSchR § 12 ArbSchG Rn. 3a; Fabricius BB 1997, 1254, 1257 f.; Kohte Anm. LAGE BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 1; Schierbaum/Franz ArbuR 1999, 82, 86; Siemes NZA 1998, 232, 238). Nach § 12 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG hat der Arbeitgeber die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung muss nach Satz 4 der Vorschrift an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

aa) Auch § 12 ArbSchG ist eine gesetzliche Regelung über den Gesundheitsschutz. Die dem Arbeitgeber auferlegte Verpflichtung, die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu unterweisen, dient zumindest mittelbar dem Gesundheitsschutz. Eine feststellbare konkrete Gefahr ist auch insoweit für das Bestehen des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht erforderlich. Auch § 12 Abs. 1 ArbSchG gibt dem Arbeitgeber bestimmte Handlungspflichten auf und ist keine umfassende Generalklausel, bei der sich im Falle der Annahme eines zwingenden Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG möglicherweise gesetzessystematisch das Problem stellen könnte, dass für § 88 Nr. 1 BetrVG kein Anwendungsbereich mehr verbleibt.

bb) § 12 Abs. 1 ArbSchG ist auch eine Rahmenvorschrift, bei deren Umsetzung dem Arbeitgeber Handlungsspielräume verbleiben. Allerdings konkretisiert Satz 2 diese Pflicht insofern, als die Unterweisung Anweisungen und Erläuterungen umfassen muss, die eigens auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Gleichwohl verbleiben dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit seiner gesetzlichen Unterweisungspflicht mehrere Möglichkeiten, ihr nachzukommen. Insbesondere müssen Art, Umfang und konkrete Inhalte der Unterweisung festgelegt werden. Dabei hat der Betriebsrat mitzubestimmen.

3. Für die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG war der örtliche Betriebsrat zuständig. Dabei kann dahinstehen, ob dies schon daraus folgt, dass die Arbeitgeberin in einem von ihr im Jahr 1997 eingeleiteten Beschlussverfahren mit ihren anders lautenden Anträgen unterlegen ist. Die Arbeitgeberin hatte beantragt festzustellen, dass dem Betriebsrat "hinsichtlich des Gesundheitsschutzes" und hinsichtlich "des Gesundheitsschutzes bei der Ar-

beit mit Bildschirmgeräten" kein Mitbestimmungsrecht zusteht und die angerufene Einigungsstelle insoweit "zur Beschlussfassung nicht zuständig ist". Die Anträge wurden vom Landesarbeitsgericht rechtskräftig abgewiesen (LAG Hamburg Teilbeschluss vom 7. Juni 1999 - 7 TaBV 3/98 -). Auch wenn die Rechtskraft der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts einer anderen Beurteilung der Zuständigkeit des Betriebsrats im vorliegenden Verfahren nicht entgegenstehen sollte, so ist diese jedenfalls aus materiell-rechtlichen Gründen gegeben.

a) Nach der Kompetenzzuweisung des Betriebsverfassungsgesetzes ist in erster Linie der von den Arbeitnehmern unmittelbar durch Wahl legitimierte Betriebsrat für die Ausübung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte zuständig. Er hat die Interessen der Belegschaft des einzelnen Betriebs gegenüber dem Unternehmer wahrzunehmen. Diese Aufgabe weisen § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dem Gesamtbetriebsrat und § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG dem Konzernbetriebsrat nur für den Fall zu, dass die zu regelnde Angelegenheit nicht auf den einzelnen Betrieb oder zumindest das Unternehmen beschränkt ist und deshalb die Interessen der Arbeitnehmer nicht mehr auf der betrieblichen Ebene bzw. der Ebene des Unternehmens gewahrt werden können (BAG 11. Dezember 2001 - 1 AZR 193/01 - BAGE 100, 60, 65, zu II 1 a der Gründe mwN). Dazu muss ein zwingendes Erfordernis nach einer betriebs- bzw. unternehmensübergreifenden Regelung vorliegen. Deren bloße Zweckmäßigkeit kann in den Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zuständigkeit des Gesamt- oder Konzernbetriebsrats nicht begründen (BAG 11. Dezember 2001 - 1 AZR 193/01 - aaO; 14. Dezember 1999 - 1 ABR 27/98 - BAGE 93, 75; 30. August 1995 - 1 ABR 4/95 - BAGE 80, 366).

b) Danach waren weder der Konzern- noch der Gesamtbetriebsrat für die von der örtlichen Einigungsstelle getroffenen Regelungen zuständig.

aa) Zu Gunsten der Arbeitgeberin kann unterstellt werden, dass die in ihrem Landbetrieb H vorhandenen Arbeitsplätze nach konzernweit einheitlichem Standard eingerichtet, die dort eingesetzten Arbeitsmittel konzernweit die gleichen und die installierten EDV-Programme auf einen konzernweit nach einer einheitlichen Konzeption stattfindenden Datenaustausch angewiesen sind. Daraus folgt nicht, dass auch die Analyse möglicher Gesundheitsgefährdungen am einzelnen Arbeitsplatz und die Unterweisung der Arbeitnehmer in gefahrenvermeidendes Verhalten am Arbeitsplatz notwendig nach konzern- oder doch unternehmensweit einheitlichen Standards und Methoden erfolgen müsste. Vielmehr sind mögliche Gefährdungen zu einem Großteil von örtlichen Gegebenheiten des einzelnen Betriebs, wie den dort herrschenden Umwelteinflüssen uÄ, abhängig. Diese verlangen typischerweise nach einer betriebsbezogenen Gestaltung von Gefährdungsbeurteilungen und Beschäftigtenunterweisung.

bb) Der Umstand, dass die Arbeitgeberin auf dabei festgestellte Gefahren wegen der Standardisierung von Arbeitsplätzen und Arbeitsmitteln möglicherweise mit konzern- oder doch unternehmensweit einheitlichen Maßnahmen reagieren muss oder will, steht dem nicht entgegen. Bei der Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung geht es noch nicht um anschließend zu ergreifende und dann gegebenenfalls überörtlich zu treffende Schutzmaßnahmen.

cc) Die Bejahung einer Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats steht auch nicht im Widerspruch zu der Entscheidung des Senats vom 16. Juni 1998 (- 1 ABR 68/97 - BAGE 89, 139, 147, dort zu B II der Gründe). In dem seinerzeit entschiedenen Fall war der Gesamtbetriebsrat deshalb zuständig, weil der Arbeitgeber Arbeitsanweisungen für unternehmensweit einheitliche Montagearbeiten im Außendienst erteilen wollte, die folglich nicht den Einzelbetrieb mit seinen spezifischen Gefahren, sondern die an den wechselnden Montageorten generell zu erwartenden Gefährdungen betrafen. Es handelte sich um unternehmensweit einheitliche Tätigkeiten, die von den örtlichen Verhältnissen der Betriebe, aus denen die Monteure kamen, unabhängig waren. Dem entspricht der Sachverhalt des vorliegenden Falles nicht.

Der Umstand, dass die von der Einigungsstelle beschlossenen Regelungen inhaltlich auf die konkreten Verhältnisse im Betrieb nicht abstellen und vom Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats nach der Behauptung der Arbeitgeberin wortgleich auch für andere Betriebe vorgeschlagen werden, ist für die Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats ohne rechtliche Bedeutung. Konzern- oder Gesamtbetriebsrat werden nicht deshalb zuständig, weil die für den örtlichen Betrieb einzu-richtende Einigungsstelle Regelungen trifft, die auch in anderen Betrieben anwendbar wären.

dd) Auch die Existenz der Konzernbetriebsvereinbarung "Arbeitsschutz (Arbeitssicherheit Bodenpersonal und Gesundheitsschutz)" vom 1. August 1998 hat auf die Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats für die von der Einigungsstelle beschlossenen Regelungen keinen Einfluss. Das Landesarbeitsgericht hat zum Inhalt und Zustandekommen dieser Konzernbetriebsvereinbarung keine Feststellungen getroffen. Es ist deshalb schon nicht auszuschließen, dass sie als freiwillige Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG zu Fragen geschlossen worden ist, bei denen ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht besteht. Auch mag es sein, dass sie sich über bestimmte Maßnahmen des Gesundheitsschutzes verhält, bei denen wegen ihres Konzernbezugs das gesetzliche Mitbestimmungsrecht in der Tat dem Konzernbetriebsrat zusteht. Dies bedurfte keiner weiteren Aufklärung. In keinem Fall sind im Hinblick auf die Existenz der Konzernbetriebsvereinbarung rechtliche oder tatsächliche Umstände ersichtlich, die der Annahme entgegenstünden, dass jedenfalls für die hier von der Einigungsstelle geregelten Angelegenheiten die Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats gegeben ist.

4. Der Spruch der Einigungsstelle vom 12. November 1999 ist unwirksam, weil er eine eigene Entscheidung in den zu regelnden Angelegenheiten nicht trifft, sondern sie der einseitigen Festlegung durch die Arbeitgeberin überlässt. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

a) Aufgabe der Einigungsstelle ist es, durch ihren Spruch die Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer angemessen zu berücksichtigen und zu einem billigen Ausgleich zu bringen. Dabei ist der Zweck des jeweiligen Mitbestimmungsrechts zu beachten. Die getroffene Regelung muss in ihrem Ergebnis auch denjenigen Interessen Rechnung tragen, um derentwillen dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht (BAG 30. August 1995 - 1 ABR 4/95 - BAGE 80, 366, 378, zu B IV 1 der Gründe; 17. Oktober 1989 - 1 ABR 31/87 - BAGE 63, 140, 148, zu B II 1 der Gründe). Dem kann ein Spruch der Einigungsstelle, der nicht selbst eine Regelung der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit trifft, sondern die der Einigungsstelle zustehende Regelungsbefugnis auf den Arbeitgeber überträgt, in keinem Fall gerecht werden. Dann gestaltet

nicht die unter angemessener Berücksichtigung der jeweiligen Belange getroffene Ermessensentscheidung der Einigungsstelle die der Mitbestimmung unterliegende Angelegenheit, sondern das Ermessen des Arbeitgebers. Ein solcher Spruch der Einigungsstelle ist rechtsfehlerhaft. Ebenso wenig wie der Betriebsrat selbst kann die Einigungsstelle das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG dahin ausüben, dass sie dem Arbeitgeber das alleinige Gestaltungsrecht über den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand eröffnet (für die Einigungsstelle BAG 22. Januar 2002 - 3 ABR 28/01 - AP BetrVG 1972 § 76 Einigungsstelle Nr. 16 = EzA BetrVG 1972 § 76 Nr. 69, zu II 2 b aa der Gründe mit Bezug auf LAG Bremen 26. Oktober 1998 - 4 TaBV 4/98 - NZA-RR 1999, 86; 17. Oktober 1989 - 1 ABR 31/87 - aaO, zu B II 2 b der Gründe; für den Betriebsrat BAG 3. Juni 2003 - 1 AZR 349/02 - AP BetrVG 1972 § 77 Tarifvorbehalt Nr. 19 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 5, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 2 der Gründe; 23. März 1999 - 1 ABR 33/98 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 80 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 60, zu B II 2 c der Gründe).

Dementsprechend ist ein - abschließender - Spruch der Einigungsstelle unwirksam, der keine Regelung über den betreffenden Gegenstand vorsieht, sondern dem Arbeitgeber aufgibt, dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung vorzulegen, die sich nach bestimmten, von der Einigungsstelle für richtig gehaltenen Grundsätzen richtet (BAG 22. Januar 2002 - 3 ABR 28/01 - AP BetrVG 1972 § 76 Einigungsstelle Nr. 16 = EzA BetrVG 1972 § 76 Nr. 69). Anders wird ein solcher Beschluss der Einigungsstelle zu beurteilen sein, wenn er nicht einen ihre Tätigkeit beendenden Spruch, sondern lediglich einen - dann nicht isoliert anfechtbaren - Zwischenbeschluss darstellt, nach dessen Vollzug durch den Arbeitgeber die Einigungsstelle ihre Tätigkeit fortsetzen will, um auf der Grundlage des Regelungsentwurfs des Arbeitgebers schließlich durchaus eine eigene Ermessensentscheidung zu treffen.

Zwar ist nicht ausgeschlossen, dass die Einigungsstelle eine Regelung vorsieht, die dem Arbeitgeber innerhalb eines von ihr in Ausübung ihres Ermessens gesteckten Rahmens inhaltlicher Vorgaben gewisse Entscheidungsspielräume belässt. Doch muss die Einigungsstelle selbst den Regelungsgegenstand gestaltet haben (BAG 11. Februar 1992 - 1 ABR 51/91 - AP BetrVG 1972 § 76 Nr. 50 = EzA BetrVG 1972 § 76 Nr. 60, zu B II 3 c aa der Gründe mwN; 17. Oktober 1989 - 1 ABR 31/87 - BAGE 63, 140).

b) Nach diesen Grundsätzen ist die Einigungsstelle hier ihrem Regelungsauftrag nicht ausreichend nachgekommen. Dies gilt sowohl für die Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung nach Nr. 5 ff. als auch für die Regelungen zur Unterweisung der Beschäftigten nach Nr. 3 ff. des angefochtenen Spruchs.

aa) Bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Abs. 1 ArbSchG hat der Arbeitgeber für jeden Beschäftigten zu überprüfen, ob und ggf. welche Gefährdungen mit seiner Arbeit verbunden sind. Durch diese Beurteilung ist zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Nach § 5 Abs. 3 Satz 1 ArbSchG ist diese Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Nach § 5 Abs. 2 Satz 2 ArbSchG genügt bei gleichartigen Bedingungen die Beurteilung der Arbeitsbedingungen eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit.

Damit stellen sich bei einer Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich jedes Beschäftigten zumindest die Fragen, welche Tätigkeiten beurteilt werden sollen, worin die mögliche Gefahr bei der Arbeit besteht, woraus sie sich ergibt und mit welchen Methoden und Verfahren das Vorliegen und der Grad einer solchen Gefährdung festgestellt werden sollen. Daneben ist die (Rechts-) Frage zu klären, inwieweit die Arbeitsbedingungen mehrerer Beschäftigter gleichartig sind und deshalb die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreicht. Durch den angefochtenen Spruch der Einigungsstelle wurden diese Fragen nur unzureichend geregelt.

(1) Nr. 5. 2. des Spruchs hat "Gegenstände der Gefährdungsbeurteilung und Beurteilungskriterien" zum Inhalt.

(a) Dazu heißt es in Nr. 5. 2. Abs. 1, die Gegenstände der Gefährdungsbeurteilung ergäben sich aus den Vorschriften des § 5 Abs. 3 ArbSchG und aus § 3 Bildschirmarbeitsverordnung. § 5 Abs. 3 ArbSchG führt - nicht abschließend - fünf mögliche Ursachen für eine Gefährdung bei der Arbeit auf, § 3 Bildschirmarbeitsverordnung gibt dem Arbeitgeber auf, bei Bildschirmarbeitsplätzen die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen. Damit enthält Nr. 5. 2. Abs. 1 des Spruchs keine konkrete Regelung darüber, welche Arbeitsplätze auf welche möglichen Gefährdungsursachen hin untersucht werden sollen.

(b) In Nr. 5. 2. Abs. 2 des Spruchs heißt es sodann, die Gegenstände der Gefährdungsbeurteilung seien unter besonderer Berücksichtigung der belastenden Situationen, wie sie in Ziff. 3. 2. des Spruchs aufgeführt seien, "differenziert auch anhand der in Anlage A 2 aufgeführten Kriterien zu beurteilen". Als belastende Situationen sind in Nr. 3. 2. des Spruchs Schichtdienst, Bildschirmarbeit, Lärmbelästigung, Arbeiten unter Zeitdruck, materielle Handhabung von Lasten, Witterungseinflüsse, luftfremde Stoffe, Hygiene, Gefahrstoffe und Stress aufgeführt. Die Anlage A 2 wiederum ordnet in Nr. 1 den einzelnen möglichen Gefährdungsursachen bestimmte, gesetzlich vorgegebene Standards zu, die eingehalten werden müssen. Nach ihrer Nr. 2 sind physikalische, chemische und biologische Einwirkungen "entsprechend den Anforderungen der Gefahrstoffverordnung, des Anhangs zur Bildschirmarbeitsverordnung, der ISO 9241 und im übrigen entsprechend des Standes der Technik und der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu beurteilen". Nr. 3 der Anlage unterstellt die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen und den Umgang damit den Beurteilungskriterien des Anhangs zur Bildschirmarbeitsverordnung und der ISO 9241. Die Beurteilung der körperlichen Belastung durch Arbeitsmittel und Umgebung soll danach anhand physiotherapeutischer Beurteilungskriterien und Messungen der gesundheitlich beeinträchtigenden Belastungen erfolgen. Nach Nr. 4 der Anlage sind die Gestaltung von Arbeitsvertrag, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken einschließlich psychischer Belastungen anhand der Anforderungen des Anhangs zur Bildschirmarbeitsverordnung und der DIN EN 29/241 Teil 2 zu untersuchen. Die Softwareergonomie ist auf Grund der DIN EN 29/241 Teil 10 zu überprüfen. Untersuchungsmaßstab sind außerdem die "Humankriterien" wie Entscheidungsspielraum, Zeitspielraum, Kommunikation uÄ. Nach Nr. 5 schließlich werden unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten "anhand der inhaltlichen Anforderungen der Unterweisung in Zif-

fer 3 dieser Vereinbarung sowie im Rahmen der Feststellung von Behinderungen in der Arbeitstätigkeit" überprüft.

Diese Vorgaben stellen weitgehend schon deshalb keine eigenständigen Regelungen dar, weil sie nur auf gesetzlich bestehende Anforderungen verweisen, die ohnehin einzuhalten sind. Etwas anderes gilt allenfalls für den Bezug auf "ISO 9241" und "DIN EN 29/241", die nicht den Charakter von Rechtsvorschriften haben, sondern "Checklisten" darstellen, anhand derer die Einhaltung diverser gesetzlicher Standards abgefragt werden kann.

Entscheidend kommt hinzu, dass auch durch Nr. 5. 2. Abs. 2 des Spruchs kein Bezug zu den einzelnen konkreten Arbeitsplätzen hergestellt wird. Die Verweisung auf Nr. 3. 2. des Spruchs und die Anlage A 2 ändert daran nichts. Es bleibt weiterhin offen, welche möglichen Belastungsfaktoren an welchen Arbeitsplätzen überprüft werden sollen. Nr. 5. 2. Abs. 3 des Spruchs gibt dies deutlich zu erkennen. Dort heißt es, die Gegenstände der Gefährdungsbeurteilung seien vor Durchführung der Beurteilung hinsichtlich der zu untersuchenden Arbeitsplätze zu konkretisieren und dem Betriebsrat mitzuteilen. Der Spruch selbst trifft damit keine Regelung darüber, an welchen Arbeitsplätzen welche Gefährdungsursachen anhand welcher Kriterien zu beurteilen sind.

(2) Nr. 5. 3. des Spruchs legt mögliche "Erhebungsmethoden für die Gefährdungsbeurteilung" fest. Anschließend wird jeder möglichen Gefährdungsursache eine Erhebungsmethode zugeordnet. Dies stellt zwar eine eigene Regelung durch die Einigungsstelle dar. Welche Arbeitsplätze auf diese Weise auf welche Gefährdung hin untersucht werden sollen, bleibt aber weiterhin offen.

(3) Nach Nr. 5. Satz 3 und Nr. 5. 4. des Spruchs hat die Arbeitgeberin ein Konzept bzw. Gesamtkonzept der Gefährdungsbeurteilung zu erstellen und dieses "unter Benennung von Zeitablauf, der zu untersuchenden Arbeitsplätze, Gegenstände und Kriterien der Beurteilung sowie der jeweils angewendeten Methode, einschließlich der Erhebungsbögen zusammenzufassen und ... dem Betriebsrat jeweils 14 Tage vor Beginn der Gefährdungsbeurteilung zur Beratung zu übergeben". Im Rahmen dieser Beratung ist es nach Nr. 5. 4. Sache der Arbeitgeberin darzulegen, dass das Konzept den Voraussetzungen der Nr. 5. 2. und der Nr. 5. 3. entspricht. Auch sind "Anregungen" des Betriebsrats im Rahmen des Möglichen zu berücksichtigen.

Auf diese Weise hat die Einigungsstelle die bei der Gefährdungsbeurteilung zu klärenden Fragen im Wesentlichen der Entscheidung der Arbeitgeberin überlassen. Zu regeln ist gerade, welche Arbeitsplätze mit welchen Methoden auf welche möglichen Gefahrenursachen hin untersucht werden sollen. Die Einigungsstelle selbst hat eine solche Konkretisierung unterlassen. Statt in Form eines eigenen "Konzepts" selbst eine Regelung zu treffen, hat sie dies der Arbeitgeberin übertragen. Diese Verpflichtung der Arbeitgeberin ist dabei ersichtlich nicht bloß als eine dem Fortgang des Einigungsstellenverfahrens dienende Auflage zu verstehen, einen entsprechenden Regelungsentwurf zu erstellen, über den anschließend die Einigungsstelle selbst weiter beraten würde. Die Einigungsstelle hat mit dem Spruch vom 12. November 1999 vielmehr eine abschließende Regelung getroffen und ihre Tätigkeit als beendet betrachtet. Damit hat sie den Zweck des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG verfehlt. Dieser besteht darin, die Erfah-

rung und mögliche Fachkunde des Betriebsrats und seine Kenntnisse der betrieblichen Besonderheiten im Interesse der Belegschaft für eine möglichst wirkungsvolle Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb nutzbar zu machen (vgl. BAG 15. Januar 2002 - 1 ABR 13/01 - BAGE 100, 173, 180, zu B II 2 b der Gründe mwN). Mit diesem gesetzlichen Ziel ist eine Regelung, die dem Arbeitgeber die Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen Arbeitsplätze und Tätigkeiten allein überlässt, nicht zu vereinbaren. Es liegen auch keinerlei Sachgründe vor, die eine solche Ermächtigung des Arbeitgebers zur einseitigen Festlegung ausnahmsweise - wie etwa bei vorsorglichen Regelungen für möglicherweise eintretende Eilfälle - rechtfertigen könnten. Die Komplexität der hier zu treffenden Regelungen und der dafür erforderliche Zeitumfang stellen einen solchen Sachgrund nicht dar.

Die Einigungsstelle ist gehalten, selbst für jeden zu untersuchenden Arbeitsplatz konkret festzulegen, welche möglichen Gefährdungen auf welche methodische Weise beurteilt werden sollen. Dabei mag es sich zwar als sachdienlich, möglicherweise gar notwendig herausstellen, dass der Arbeitgeber anhand der allgemein verfügbaren Vorbilder, Vorschläge, Anleitungen, "Checklisten" etc. zunächst einen entsprechenden Regelungsvorschlag unterbreitet, in den er von der Einigungsstelle bereits festgelegte Eckdaten und Vorgaben ggf. einzubringen hat. Die Einigungsstelle hat dann aber eine eigene Entscheidung darüber zu treffen, ob und inwieweit sie dem Arbeitgebervorschlag tatsächlich folgt. Sie vermag es nicht, den Betriebsrat stattdessen auf ein bloßes Recht zur Beratung über den Entwurf des Arbeitgebers zu verweisen.

Die Verbindlichkeit eines von der Arbeitgeberin nach Nr. 5. 4. des Spruchs erstellten Konzepts hätte daher zumindest von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig sein müssen. Selbst dann hätte die Einigungsstelle freilich ihren Auftrag zur Herbeiführung einer abschließenden Sachregelung nicht erfüllt. Für den Fall der Nichterteilung der Zustimmung bestünde weiterhin keine die Einigung der Betriebsparteien ersetzende Regelung. Vielmehr müsste eine andere Einigungsstelle erneut tätig werden, um über die mögliche Übernahme des Arbeitgeberkonzepts in eine Betriebsvereinbarung zu entscheiden. Die Einigungsstelle hätte ihren Regelungsauftrag rechtsfehlerhaft an die Betriebsparteien zurückgegeben.

(4) Stellen sich die Regelungen in Nr. 5. des Spruchs insoweit als unwirksam dar, bedarf es keiner Entscheidung mehr darüber, ob die Einigungsstelle jedenfalls die Auswahl der "fachlich geeigneten Personen" in Nr. 5. 4. Satz 4 des Spruchs der Arbeitgeberin überlassen durfte. Immerhin räumt § 13 Abs. 2 ArbSchG dem Betriebsrat dabei - anders als § 9 Abs. 3 ASiG - ein Mitbestimmungsrecht nicht ausdrücklich ein (vgl. dazu etwa MünchArbR-Wlotzke § 210 Rn. 35).

bb) Die Unterweisung nach § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Arbeitnehmer ausgerichtet sind. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bezieht sich deshalb auf die Frage, welchen Inhalt die vorzunehmende Unterweisung für welchen Arbeitsplatz haben soll. Der Spruch der Einigungsstelle trifft dazu erneut keine konkreten, arbeitsplatzbezogenen Bestimmungen. Die Einigungsstelle ist vielmehr auch insoweit ihrem gesetzlichen Auftrag zur Herbeiführung einer eigenen inhaltlichen Regelung nicht gerecht geworden.

Dabei kann zu Gunsten des Betriebsrats unterstellt werden, dass die "Grundunterweisung" nach Nr. 3. 1. des Spruchs für alle Beschäftigten den gleichen, dort schlagwortartig aufgeführten Inhalt haben soll und dieser sich insgesamt im Rahmen des § 12 Abs. 1 ArbSchG hält.

Dagegen lässt die Regelung über die "aufgabenbereichsbezogene Unterweisung" in Nr. 3. 2. des Spruchs offen, welche der aufgeführten "belastenden Situationen" gegenüber welchen Arbeitsplatzinhabern dargestellt werden sollen und welche der aufgeführten diversen Gegenstände einer Unterweisung auf welche "Belastungen in den jeweiligen Aufgabenbereichen" zu beziehen sind. Stattdessen hat die Arbeitgeberin gem. Nr. 3. 2. Abs. 2 iVm. Nr. 3. 1. Abs. 2 des Spruchs offenbar auch für die "aufgabenbereichsbezogene Unterweisung" einseitig ein Konzept zu erstellen und nach diesem vorzugehen. Damit entscheidet erneut allein die Arbeitgeberin darüber, welche konkreten Unterweisungen über welche Gesundheitsgefahren an welchem Arbeitsplatz vorgenommen werden sollen. Dies widerspricht dem gesetzlichen Regelungsauftrag der Einigungsstelle.

cc) Die Unwirksamkeit von Nr. 3. 2. und Nr. 5. 2. f. des Spruchs hat die Unwirksamkeit aller seiner Regelungen zur Folge.

(1) Die Teilunwirksamkeit einer Betriebsvereinbarung oder eines Spruchs der Einigungsstelle führt nach dem der Vorschrift des § 139 BGB zugrunde liegenden Rechtsgedanken zur Unwirksamkeit der Gesamtregelung, wenn nicht der verbleibende Teil auch ohne die unwirksamen Bestimmungen eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält. Ist dies der Fall, gebietet es der Normcharakter einer Betriebsvereinbarung ebenso wie bei Tarifverträgen und Gesetzen, ihre Regelungen im Interesse der Kontinuität und Rechtsbeständigkeit der durch sie geschaffenen Ordnung in dem Umfang aufrechtzuerhalten, wie sie auch ohne den unwirksamen Teil ihre Ordnungswirkung noch entfalten können (BAG 22. Juli 2003 - 1 ABR 28/02 - AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 108 = EzA BetrVG 2001 § 87 Arbeitszeit Nr. 4, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 3 a aa der Gründe; 21. Januar 2003 - 1 ABR 9/02 - AP BetrVG 1972 § 21a Nr. 1 = EzA BetrVG 2001 § 77 Nr. 3, zu B III 2 a der Gründe; 15. Mai 2001 - 1 ABR 39/00 - BAGE 97, 379, 387, zu B II 4 der Gründe).

(2) Hier stellen die verbleibenden Regelungen des Spruchs ohne die unwirksamen Bestimmungen keine sinnvolle und in sich geschlossene, praktikable Regelung mehr dar. Sie enthalten entweder bloße Zielbeschreibungen (Nr. 2., Nr. 3. Abs. 1, Abs. 2, Nr. 5.), auf die unwirksamen Teile bezogene Durchführungs- und Folgebestimmungen (Nr. 3. Abs. 4 f., Nr. 3. 3., Nr. 4., Nr. 5., Nr. 5. 6., Nr. 6., Nr. 7.) oder stellen isoliert betrachtet eine nur bruchstückhafte, nicht sinnvoll zu praktizierende Regelung dar (so Nr. 3. 1. mit dem zu Gunsten des Betriebsrats unterstellten Inhalt).