
Datum: 18.12.2009
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 13. Kammer
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 13 TaBV 52/09
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2009:1218.13TABV52.09.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Dortmund, 4 BV 94/09
Schlagworte: Zuständigkeit; Offensichtlichkeit; Unzuständigkeit; Einigungsstelle; betriebliches Eingliederungsmanagement; BEM; Konzernbetriebsrat
Normen: § 98 Abs. 1 Satz 2 ArbGG; § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG; § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG; § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG

Tenor:

Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Dortmund vom 15.05.2009 – 4 BV 94/09 – wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Tenor wie folgt lautet:

Im Betrieb der Arbeitgeberin in U1 wird eine Einigungsstelle zu dem Regelungsgegenstand "Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX" gebildet.

Gründe	1
A.	2
Die Beteiligten streiten über die Einsetzung einer Einigungsstelle zum Regelungsgegenstand "Betriebliches Eingliederungsmanagement".	3
Der antragstellende 15-köpfige Betriebsrat ist zuständig für die Niederlassung U1 des Unternehmens der Beteiligten zu 1), das der "Unternehmensgruppe D1" angehört, für die ein	4

Konzernbetriebsrat errichtet wurde.

Der Betriebsrat legte der Arbeitgeberin bereits vor längerer Zeit den Entwurf einer Betriebsvereinbarung zum Thema "Betriebliche Prävention und Eingliederungsmanagement" vor. Nachdem es in der Folgezeit zu keiner Einigung kam und auch die einvernehmliche Bildung einer Einigungsstelle scheiterte, leitete der Betriebsrat das vorliegende Beschlussverfahren ein. 5

Er hat die Auffassung vertreten, es beständen Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG, weil es bei der Umsetzung einer Vielzahl von Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ausfüllungsbedürftige Gestaltungsspielräume gebe. In jedem Falle könne angesichts der unterschiedlichen Auffassungen in der Literatur von keiner offensichtlichen Unzuständigkeit die Rede sein. 6

Der Betriebsrat hat beantragt, 7

eine Einigungsstelle zur Regelung "Betriebliche Prävention und betriebliches Eingliederungsmanagement" gemäß § 87 Nr. 7 BetrVG und § 84 Abs. 2 SGB IX im Betrieb der Beteiligten zu 1) in U1 einzusetzen. 8

Die Arbeitgeberin hat beantragt, 9

den Antrag abzuweisen. 10

Sie hat die Auffassung vertreten, wegen des Fehlens eines Mitbestimmungsrechtes sei eine Einigungsstelle ganz offensichtlich nicht berufen, um über die begehrte Regelungsmaterie eine Lösung herbeizuführen. 11

Mit Beschluss vom 15.05.2009 hat das Arbeitsgericht die Einigungsstelle eingesetzt und zur Begründung ausgeführt, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates scheide nicht von vornherein aus, wenn man daran denke, dass § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG sich auf die betriebliche Umsetzung von Vorschriften des Gesundheits- und Arbeitsschutzes beziehen würden. 12

Dagegen wendet sich die Arbeitgeberin mit ihrer Beschwerde. 13

Sie meint, es liege ein Fall offensichtlicher Unzuständigkeit vor. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sei nicht einschlägig, weil die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements wegen der notwendigen Zustimmung und Beteiligung des betroffenen Beschäftigten einen rein individuellen und keinen kollektiven Bezug habe. – Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG könne nur bestehen, wenn beabsichtigt sei, das betriebliche Eingliederungsmanagement in formalisierter Art und Weise durchzuführen; ein solches "starres" Präventionsverfahren sei aber gerade nicht gewollt. 14

Davon abgesehen komme eine Regelung wegen der erstrebten Einheitlichkeit nur auf der Ebene der "Unternehmensgruppe D1" in Betracht, so dass der Konzernbetriebsrat zuständig sei. 15

Die Arbeitgeberin beantragt, 16

den Beschluss des Arbeitsgerichts Dortmund vom 15.05.2009 – 4 BV 94/09 – abzuändern und den Antrag abzuweisen. 17

Der Betriebsrat beantragt,	
die Beschwerde zurückzuweisen.	19
Im Anschluss an den erstinstanzlichen Vortrag hält er Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG für gegeben. Eine zwingende Regelungsnotwendigkeit auf Konzernebene – und damit die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrates – sei nicht gegeben, weil Bestimmungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement selbstverständlich in den einzelnen Betrieben unterschiedlich ausfallen könnten.	20
B.	21
Die zulässige Beschwerde ist unbegründet. Denn entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin war eine Einigungsstelle zum Regelungsgegenstand "Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX" einzurichten, weil keine offensichtliche Unzuständigkeit im Sinne des § 98 Abs. 1 Satz 2 ArbGG gegeben ist.	22
Offensichtlich unzuständig ist eine Einigungsstelle allgemein immer nur dann, wenn bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht sofort erkennbar ist, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in der fraglichen Angelegenheit unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt in Frage kommt, sich die beizulegende Streitigkeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erkennbar also nicht unter einen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand subsumieren lässt (vgl. z.B. <i>LAG Hamm, 07.07.2003 – 10 TaBV 92/03 – NZA-RR 2003, 637; 09.08.2004 – 10 TaBV 81/04 – AP ArbGG 1979 § 98 Nr. 14; 11.12.2006 - 13 TaBV 96/06; 20.03.2009 - 10 TaBV 17/09; GMP/Matthes/Schlewing, 7. Aufl., § 98 Rn. 8 m.w.N.</i>).	23
Nach Maßgabe dieser Grundsätze ist die Einigungsstelle hier für die Regelung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht offensichtlich unzuständig.	24
I.	25
So ist allgemein unverändert umstritten, ob ein Mitbestimmungsrecht wenn nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, so doch zumindest nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bestehen kann (zuletzt z.B. <i>LAG Hamburg, 21.05.2008 – H 3 TaBV 1/08 – m.w.N.</i>), wobei der Betriebsrat hinsichtlich der Einführung eines formalisierten Verfahrens initiativ werden könnte.	26
In einer solchen Situation, wo ein "bunter Strauß" möglicher Regelungen und Maßnahmen in Betracht kommt (vgl. <i>BAG, 18.08.2009 - 1 ABR 45/08</i>), führt die im Rahmen des § 98 Abs. 1 Satz 2 ArbGG vorgegebene eingeschränkte gerichtliche Beurteilung zu dem Ergebnis, dass die begehrte Einigungsstelle nicht offensichtlich unzuständig ist (siehe auch <i>LAG Düsseldorf, 29.09.2009 - 17 TaBV 107/09; LAG Berlin-Brandenburg, 18.09.2009 - 14 TaBV 1416/09; LAG Schleswig-Holstein, 19.12.2006 - 6 TaBV 14/06</i>).	27
II.	28
Der Errichtung der Einigungsstelle steht auch nicht der Einwand der Arbeitgeberin entgegen, es sei in jedem Fall die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrates nach § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gegeben.	29
Nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (zuletzt 22.07.2008 –	30
	31

1 ABR 40/07; AP BetrVG 1972 § 87 Nr. 14) ergibt die Kompetenzzuweisung des Betriebsverfassungsgesetzes, dass für die Wahrnehmung aller Mitbestimmungsrechte in erster Linie der unmittelbar durch eine Wahl legitimierte Betriebsrat zuständig ist; er hat die Interessen der Belegschaft wahrzunehmen. Diese Aufgabe wird dem Konzernbetriebsrat gemäß § 58 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nur für den Fall zugewiesen, dass die zu regelnde Angelegenheit nicht auf den einzelnen Betrieb oder zumindest auf das Unternehmen beschränkt ist und deshalb von den dort bestehenden Vertretungsorganen nicht mehr sachgerecht wahrgenommen werden kann. Allein der Wunsch des Konzernarbeitgebers nach einer einheitlichen Regelung, sein Kosten- und/oder Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeitsgesichtspunkte genügen dafür nicht.

Nach diesen Grundsätzen kann hier unter Berücksichtigung der konkreten Umstände keine offensichtliche Unzuständigkeit des für den Betrieb in U1 gewählten Betriebsrates festgestellt werden. Denn aus dem Vortrag der Arbeitgeberin lässt sich nicht entnehmen, warum – über bloße Zweckmäßigkeitsabwägungen hinaus – es zwingend geboten sein soll, z.B. auf § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG fußende, vom örtlichen Betriebsrat initiierte Verfahrensregelungen zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements in die – nur ausnahmsweise gegebene – Originärzuständigkeit des Konzernbetriebsrates fallen zu lassen (*vgl. auch LAG Düsseldorf und LAG Berlin-Brandenburg, jeweils a.a.O.*). 32