



Dr. Ulrich
Vorsitzender Richter am Landes-
arbeitsgericht
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF

IM NAMEN DES VOLKES

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

unter Beteiligung

1. des Betriebsrat der J. Deutschland GmbH, Niederlassung E., vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden Herrn H., L.-B.-Platz 1 a, E.,

- Antragsteller und Beschwerdegegner -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte Bell & Windirsch,
Marktstr. 16, 40213 Düsseldorf,

2. der J. Deutschland GmbH, vertreten durch die Geschäftsführerin N. L. u.a., J.-Allee 1, F.,

- Antragsgegnerin und Beschwerdeführerin -

Verfahrensbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. Küttner u. a.,
Aachener Str. 746 - 750, 50933 Köln,

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 04.02.2013
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Ulrich als Vorsit-
zenden

b e s c h l o s s e n:

Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) und die Anschlussbeschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 20.11.2012 - Az.: 11 BV 229/12 - werden zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Einrichtung und Besetzung einer Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand „Betriebliches Eingliederungsmanagement der J. Deutschland GmbH, Lokation E.“.

Die Beteiligte zu 2) ist ein deutschlandweit tätiges IT-Unternehmen mit 31 Standorten, die in ihrem Sprachgebrauch als sog. „Lokationen“ bezeichnet werden. Für die jeweilige Lokation ist ein eigener Betriebsrat gebildet worden. Der Antragsteller ist der für die Lokation E. gebildete Betriebsrat. In dieser Lokation sind etwa 460 Mitarbeiter tätig. Darüber hinaus sind ein Gesamtbetriebsrat und ein Konzernbetriebsrat gebildet worden.

Trotz der Zuordnung der Mitarbeiter zu einzelnen Lokationen hat die Beteiligte zu 2) ihre Funktionsbereiche betriebsübergreifend organisiert, sog. „Matrixorganisation“. Deshalb können die Mitarbeiter eines konkreten Unternehmensbereichs durchaus verschiedenen betriebsverfassungsrechtlichen Betrieben zugeordnet sein.

Am 14.12.2005 schloss der Gesamtbetriebsrat gemeinsam mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung und der Beteiligten zu 2) eine „Integrationsvereinbarung für Menschen mit Behinderung“, Bl. 34 – 43 GA. Auszugswiese heißt es in der Präambel, dass die Integrationsvereinbarung die wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen sowie ergänzende betriebsinterne Regelungen (insbesondere spezielle Nachteilsausgleiche), die der Umsetzung der personalpolitischen Grundsätze dienen. In Ziffer 6 findet sich die folgende mit „Prävention“ überschriebene Regelung:

„Zielsetzung der Prävention ist es, frühzeitig hilfreiche Maßnahmen zur Unterstützung von Behinderten zu ergreifen.

Darüber hinaus kann durch vorbeugende Maßnahmen ein wesentlicher Beitrag geleistet werden, um Krankheiten (incl. Folgekrankheiten) oder Behinderungen zu vermeiden bzw. deren Auswirkungen zu lindern.

Gemäß § 84 Abs. 1 SGB IX schaltet der Arbeitgeber bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst früh die SBV, den Betriebsrat sowie das Integrationsteam ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen

die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Auf der Grundlage des § 84 Abs. 2 SGB IX wird den Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Hilfe angeboten, um die Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden bzw. einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten.

Im Rahmen einer Prävention können u.a. folgende Maßnahmen zum Tragen kommen:

- Die Möglichkeiten einer Rehabilitation,
- eine behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung (ggf. in Zusammenarbeit mit den Integrationsämtern oder den örtlichen gemeinsamen Servicestellen),
- die Beschaffung zusätzlicher Hilfsmittel (ggf. in Zusammenarbeit mit den Integrationsämtern oder den örtlichen gemeinsamen Servicestellen),
- die Minimierung der Arbeitsbelastung durch entsprechende organisatorische Maßnahmen,
- die Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz mit geeigneteren Einsatzmöglichkeiten
- sowie entsprechende Schulungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen.

Um die Mitarbeiter/innen und insbesondere die Behinderten dazu anzuregen, auch von sich aus präventiv tätig zu werden, informiert das Unternehmen darüber hinaus regelmäßig über gesundheitsfördernde Maßnahmen, die jede/r Mitarbeiter/in durchführen kann. Hierzu zählen insbesondere Informationen und Angebote über gesundheitsfördernde Sportaktivitäten sowie anderweitige, gezielt durchgeführte Aktionen (z.B. Gesundheitswochen in Betriebsrestaurants, durch die die Mitarbeiter/innen hinsichtlich einer gesundheitsbewussten Ernährung sensibilisiert werden oder Informationstage in Zusammenarbeit mit Krankenkassen).

Der Betriebsärztliche Dienst ist ständiger sachkundiger Berater der SBV.“

Darüber hinaus vereinbarten die Beteiligten am 14.12.2005 zusätzlich eine „Protokollnotiz zur Integrationsvereinbarung für Menschen mit Behinderung“, Bl. 44/45 GA. In Ziffer 1 der Protokollnotiz heißt es zum Thema „Hilfestellung während einer längeren Krankheit (Prävention)“ wie folgt:

„Nach Ablauf der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht wird die zuständige Führungskraft aufgefordert, sich mit dem/der erkrankten Mitarbeiter/in in Verbindung zu setzen, um ihm/ihr Hilfe anzubieten (siehe § 84 Abs. 2 SGB IX).

Den Zeitpunkt der Kontaktaufnahme bestimmt die Führungskraft, da es hier nach Krankheitsbild/-stadium ggfls. nicht sinnvoll ist, unmittelbar nach Ablauf der 6-Wochen-Frist mit dem/der Mitarbeiter/in diesbezüglich Kontakt aufzunehmen.

Im Rahmen dieser Kontaktaufnahme klärt die Führungskraft den/die betroffene/n Mitarbeiter/in darüber auf, dass ihm/ihr das Unternehmen – wenn sie/er dem zustimmt – auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen und ggfls. unter Hinzuziehung des Betriebsrats, bei Schwerbehinderten/Gleichgestellten der Schwerbehindertenvertretung, des Betriebsärztlichen Dienstes und externer Behörden Hilfe anbietet. Dabei geht es darum, gemeinsam nach individuellen Möglichkeiten zu suchen, wie die bestehende Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden wird und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Sollte der/die Mitarbeiter/in von diesem Angebot Gebrauch machen, so hat die Führungskraft mit ihm/ihr zusammen die weitere Vorgehensweise abzustimmen (siehe auch Anlage 1).“

Eine Konzernbetriebsvereinbarung vom 06.09.2007 regelt Einzelheiten zum Gesundheitsschutz. Insoweit ist ein Konzernarbeitschutzausschuss gegründet worden, der den Konzern in allen Fragen des Gesundheitsschutzes unterstützt, Bl. 101 – 103 GA.

Am 24.08.2012 forderte der Antragsteller die Beteiligte zu 2) auf, mit ihm eine Betriebsvereinbarung über das Verfahren zum betrieblichen Eingliederungsmanagement im Betrieb E. zu verhandeln und abzuschließen, Bl. 5 GA. Dem Schreiben war der Entwurf einer entsprechenden Betriebsvereinbarung beigelegt, Bl. 7 – 13 GA. In der Folgezeit erörterten die Beteiligten in ihren regelmäßigen Monatsgesprächen den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung. Mit Schreiben vom 25.09.2012, Bl. 14 GA, lehnte die Beteiligte zu 2) die Aufnahme entsprechender Verhandlungen ab. Der Antragsteller erwiderte am 15.10.2012, dass er die Verhandlungen für gescheitert erkläre und die Einsetzung einer Einigungsstelle anstrebe.

Mit seinem am 08.11.2012 beim Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen und der Beteiligten zu 2) am 14.11.2012 zugestellten Antrag begehrte der Antragsteller die Einsetzung einer entsprechenden Einigungsstelle unter Beteiligung von drei Beisitzern.

Der Antragsteller hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, die Einigungsstelle sei einzusetzen. Insbesondere sei die Einigungsstelle für die Verhandlung der entsprechenden Betriebsvereinbarung nicht offensichtlich unzuständig. Bei der Ausgestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagements bestünde ein Mitbestimmungsrecht. Dieses sei auch nicht originär auf Unternehmensebene anzusiedeln, weil es im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements maßgeblich auf die örtlichen Gegebenheiten ankomme. Die Beisitzer seien auf jeweils drei festzulegen.

Der Antragsteller hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

- 1. den Direktor des Arbeitsgerichts Krefeld, Herrn Olaf Klein, zum Vorsitzenden für eine Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand „Betriebliches Eingliederungsmanagement der J. Deutschland GmbH, Lokation E.“ zu bestellen;**
- 2. die Anzahl der Beisitzer, die von Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, für diese Einigungsstelle auf drei festzusetzen.**

Die Beteiligte zu 2) beantragte erstinstanzlich,

die Anträge zurückzuweisen.

Die Beteiligte zu 2) hat erstinstanzlich behauptet, die Einsetzung der Einigungsstelle sei ausgeschlossen, weil sie für die Behandlung der streitgegenständlichen Thematik offensichtlich unzuständig wäre. Dem Mitbestimmungsrecht des Antragstellers stünde bereits die abgeschlossene „Integrationsvereinbarung für Menschen mit Behinderung“ vom 14.12.2005 entgegen. Zudem sei das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers offensichtlich ausgeschlossen, weil es auf unternehmensebene angesiedelt sei, was zur Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats führe. Denn die Verpflichtungen aus dem Eingliederungsmanagement könne ein Arbeitgeber nur dann in gleicher Weise gegenüber sämtlichen seiner Mitarbeiter erfüllen, wenn dazu unternehmensweit kollektive Regelungen aufgestellt würden. Unterschiedliche betriebliche Regelungen widersprächen der gesetzgeberischen Intention. Auch die bestehende Matrix-Organisation erfordere eine unternehmenseinheitliche Regelung. So könnten etwa Fragen der Umverteilung zur Entlastung betroffenen Mitarbeitern nur betriebsübergreifend abgearbeitet werden. Schließlich sei neben der bestehenden Betriebsvereinbarung vom 14.12.2005 kein Bedürfnis für eine weitere Regelung erkennbar.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat dem Antrag teilweise stattgegeben und den Direktor des Arbeitsgerichtes Krefeld, Herrn Olaf Klein, zum Vorsitzenden der Einigungsstelle bestellt. Die Einigungsstelle sei für den Regelungsgegenstand „Betriebliches Eingliederungsmanagement der J. Deutschland GmbH, Lokation E.“ nicht offensichtlich unzuständig. Einem Betriebsrat könne grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements zustehen, insbesondere soweit es um die Verarbeitung von Gesundheitsdaten gehe. Dies gelte auch für den Antragsteller. Insoweit sei die zwischen der Beteiligten zu 2) und dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung unbeachtlich. Denn der Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung sperre das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht. Auch bestünde kein zwingendes Erfordernis zur betriebsübergreifenden Regelung des Eingliederungsmanagements. Vielmehr gehe der Gesetzgeber in § 84 Abs. 2 SGB IX durch die Verwendung des Wortes „betrieblich“ von der Be-

etriebsbezogenheit des Eingliederungsmanagements aus. Auch nenne § 93 BetrVG den Betriebsrat als zuständige Stelle. Die Matrix-Organisation führe nicht gleichfalls nicht zwingend zu einer unternehmenseinheitlichen Regelung. Auch wenn bestimmte Bereiche betriebsübergreifend organisiert seien, bleibe ein Regelungsspielraum für den örtlichen Betriebsrat. Davon gingen die Partner der Gesamtbetriebsvereinbarung selbst aus, wenn sie unter Ziffer 6 die Zuständigkeit des Betriebsrats für die Durchführung des Eingliederungsmanagements festlegten. Die Anzahl der Beisitzer sei auf zwei festzusetzen, weil es sich bei der Materie nicht um eine solche handele, deren Komplexität drei Beisitzer erfordere. Hinzu käme, dass bereits umfangreiche Regelungen bestünden.

Gegen den ihr am 26.11.2012 zugestellten Beschluss vom 20.11.2012 hat die Beteiligte zu 2) mit einem am 06.12.2012 eingegangenen Schriftsatz Beschwerde eingelegt und diese gleichzeitig begründet. Diese Beschwerdeschrift ist dem Antragsteller am 12.12.2012 zugegangen. Mit einem am 17.12.2012 eingegangenen Schriftsatz hat er Anschlussbeschwerde eingelegt und diese mit einem am 10.01.2012 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Beteiligte zu 2) verfolgt mit der Beschwerde ihr ursprüngliches Begehren der Zurückweisung der Anträge weiter. Sie meint, das Arbeitsgericht sei rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, dass die Einigungsstelle nicht offensichtlich unzuständig sei. Tatsächlich liege das Merkmal der offensichtlichen Unzuständigkeit vor. Ein modernes Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement könne nur als ein einheitliches betriebsstättenübergreifendes System funktionieren. Dieses Verständnis liege nicht nur der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 14.12.2005 sondern auch der Konzernbetriebsvereinbarung vom 18.10.2007 zugrunde. Insoweit sei das Arbeitsschutzrecht konzerneinheitlich geregelt. Dem entspräche auch ihre Organisation, weil die Personalabteilung zentral für alle Konzerngesellschaften zuständig sei. Ein Teil der einheitlichen Personalleitung sei der Bereich „Integrated Health Service“, in dem der Betriebsarzt angesiedelt sei. Darauf sei auch die Gesamtbetriebsvereinbarung vom 14.12.2005 abgestimmt. Zwischenzeitlich habe sich auch der Konzernbetriebsrat des Themas angenommen und eine Arbeitsgruppe zu betrieblichen Eingliederungsmanagement eingerichtet. Dabei sei zu berücksichtigen, dass es für die Frage des zwingenden Erfordernisses einer unternehmenseinheitlichen Regelung auf die konkreten Umstände des Konzerns ankomme. Insoweit sei die Unternehmensphilosophie zur Einhaltung gleichwertiger Standards zu berücksichtigen, insbesondere die Errichtung eines betriebsübergreifenden Konzernarbeitsschutzausschusses und des Integrated Health Service erforderten zwingend eine unternehmensübergreifende Lösung. Auch §§ 84 und 83 Abs. 2 a Nr. 5 SGB IX rechtfertigten diese Sichtweise. Denn es gehe um die Schaffung eines strukturierten Verfahrens unter Beteiligung von Betriebsärzten und Sicherheitsbeauftragten, die nicht jeweils am Standort verfügbar seien. Zudem seien die Mitarbeiter über die Matrix-Organisation im Regelfall mehreren Betrieben zugeordnet. Insoweit müsste eine Führungskraft je nach Mitarbeiter unterschied-

liche betriebliche Regelungen anwenden. Auch seien Gesundheitsdaten zu nutzen, die in aller Regel am Standort der Zentrale vorgehalten werden.

Die Beteiligte zu 2) beantragt,

der Beschluss des Arbeitsgerichtes Düsseldorf vom 20.11.2012 - Az.: 11 BV 229/12 wird abgeändert. Der Antrag wird insgesamt zurückgewiesen.

Der Beteiligte zu 1) beantragt,

- 1. die Beschwerde zurückzuweisen.**
- 2. Der Beschluss des Arbeitsgerichtes Düsseldorf vom 20.11.2012 - Az.: 11 BV 229/12 wird teilweise abgeändert und die Anzahl der Beisitzer, die von Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, auf jeweils 3 festgesetzt.**

Die Beteiligte zu 2) beantragt,

die Anschlussbeschwerde zurückzuweisen.

Der Antragsteller verfolgt mit der Anschlussbeschwerde sein ursprüngliches Begehren Festlegung der Anzahl der Beisitzer auf drei für jede Seite weiter. Es existiere keine Regelbesetzung mit zwei Beisitzern von der nur aus zwingenden Gründen abzuweichen sei. Insbesondere habe der Gesetzgeber in § 76 Abs. 2 BetrVG keinen entsprechenden Regelungsmechanismus aufgestellt. Entscheidend seien die Schwierigkeit der zu regelnden Materie sowie die zur Beilegung der Streitigkeit erforderlichen Fachkenntnisse und Erfahrungen. Diese seien bei Regelungen über das betriebliche Eingliederungsmanagement vielschichtig. Auch die Schwerbehindertenvertretung sei zu beteiligen. Insoweit seien drei Beisitzer erforderlich.

Darüber hinaus verteidigt der Antragsteller in erster Linie den angefochtenen Beschluss und macht unter Wiederholung seines erstinstanzlichen Vorbringens ergänzend geltend: Das betriebliche Eingliederungsmanagement unterliege dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6 und 7 BetrVG. Dieses Mitbestimmungsrecht falle hier auch nicht zwingend in den Bereich des Gesamtbetriebsrates. Dies zeige sich schon daran, dass am 24.02.2004 eine Vereinbarung über die Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Initiative Gesundheit J. E.“ abgeschlossen worden sei. Auch verhandelte der Betriebsrat der Niederlassung I. eine Betriebsvereinbarung zur Gesundheitsbeurteilung. Nichts Gegenteiliges ergebe sich aus der vorgelegten Konzernbetriebsvereinbarung. Gerade die Konzernstruktur bei der Beteiligten zu 2) zeige, dass unterschiedliche gesundheitliche Belastungsstrukturen bestünden, die einzeln abuarbeiten seien. Im Übrigen befasse sich die Konzernbetriebsvereinba-

nung nur mit dem Arbeitssicherheitsgesetz und dem Arbeitsschutzgesetz. Eine Betriebsvereinbarung über betriebliches Eingliederungsmanagement ginge weit darüber hinaus. Auch erfolge die betriebsärztliche Betreuung vor Ort in E.. Insoweit existiere eine Betreuung durch das J. Medical Team. Auch derzeit würden die Gespräche über das betriebliche Eingliederungsmanagement von der Personalleiterin des Standortes, Frau L. eingeleitet und durchgeführt. Teilnehmer seien ein Vertreter des örtlichen Betriebsrates, der Schwerbehindertenvertretung und im Bedarfsfall der Betriebsärztin. Das Mitbestimmungsrecht sei auch nicht verbraucht, weil der örtliche Betriebsrat den Gesamtbetriebsrat nicht beauftragt habe. Auch die Nutzung der Daten spreche nicht gegen die betriebliche Regelung. Denn Frau L. als örtliche Personalleiterin habe Zugriff auf die Daten der dem Standort zugeordneten Mitarbeiter. Allein die Unternehmensphilosophie begründe kein Bedürfnis für eine standortübergreifende Regelung.

Hinsichtlich der Anschlussbeschwerde meint die Beteiligte zu 2), diese sei bereits unzulässig. Da die Vorschriften der ZPO auf das Beschwerdeverfahren entsprechende Anwendung fänden, hätte die Anschlussbeschwerde in der Beschwerdeschrift selbst begründet werden müssen. Darüber hinaus sei die Beschwerde auch unbegründet. Soweit die Angelegenheit einen üblichen Schwierigkeitsgrad nicht überschreite, sei die Einigungsstelle mit zwei Beisitzern zu besetzen. Auch die Einwendungen des Antragstellers gegen die Beschwerde gingen fehl. So habe die Vereinbarung aus dem Jahre 2004 nur in diesem Jahr Anwendung gefunden. Arbeits – und Gesundheitsschutz seien zentrale Themen. Insoweit hätten bereits Gespräche über einen einheitlichen Tarifvertrag zum Gesundheitsmanagement begonnen. Auch bestünden im Konzern keine unterschiedlichen gesundheitlichen Belastungsstrukturen. Vielmehr bestünde, wie im Rahmen der Beschwerdebegründung dargelegt, als zentrale Stelle der Integrated Health Service. Dieser sei für alle Konzerngesellschaften zuständig. Da es bislang nur einen Betriebsarzt gebe, werde die Betreuung ergänzt durch einen externen Anbieter, die J.-Gruppe. Insoweit führten Betriebsärzte der J. in größeren Niederlassungen monatlich lokale Sprechstunden durch. BEM-Gespräche fänden deshalb zu Zeiten statt, an denen die Betriebsärztin des J., Frau E., im Rahmen ihrer Sprechzeiten anwesend sein könne. Nur am 25.04.2012 sei ein Gespräch außerhalb der regelmäßigen Sprechzeiten erfolgt. Der Integrated Health Service sei auch stets bei den BEM-Gesprächen beteiligt worden, denn letztlich initiiere diese Stelle das Gespräch durch eine E-Mail an den jeweiligen Vorgesetzten. Des Weiteren habe Frau L. keinen Zugriff auf die Gesundheitsdaten der Mitarbeiter.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend Bezug genommen auf die in beiden Instanzen zu den Akten gereichten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle und Ergebnisse der Anhörung.

II.

A) Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) ist zulässig, aber unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die beantragte Einigungsstelle eingesetzt, weil der lokale Betriebsrat E. für die Einsetzung der Einigungsstelle „Betriebliches Eingliederungsmanagement der J. Deutschland GmbH, Lokation E., nicht offensichtlich unzuständig ist.

1. Die Beschwerde der Beteiligten zu 2) ist zulässig. Insbesondere ist sie formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 89 Abs. 1, 2, 87 Abs. 2, 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i.V.m. §§ 519 Abs. 4, 520 Abs. 4, 130 Nr. 6 ZPO).

2. Als notwendige Beteiligte des Verfahrens waren keine weiteren Gremien zu beteiligen, insbesondere nicht der gebildete Gesamtbetriebsrat oder der Konzernbetriebsrat.

Nach § 83 Abs. 3 ArbGG sind in einem Beschlussverfahren neben dem Antragsteller diejenigen Stellen zu hören, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz im einzelnen Fall beteiligt sind. Beteiligte in Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes ist dabei nach herrschender Auffassung jede Stelle, die durch die begehrte Entscheidung in ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsstellung unmittelbar betroffen ist (BAG v. 28.03.2006 – 1 ABR 59/04, AP Nr. 128 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; BAG v. 16.05.2007 -7 ABR 63/06 Rn. 11, AP Nr. 3 zu § 96a ArbGG 1979 Rn. 11; LAG Düsseldorf v. 14.09.2010 – 16 TaBV 11/10, juris).

Denkbar wäre die Betroffenheit sowohl des Konzern- als auch des Gesamtbetriebsrates, wenn der Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die Frage des betrieblichen Eingliederungsmanagements in deren Zuständigkeitsbereich fiel. Insofern käme eine Beteiligung grundsätzlich in Betracht, wenn die erkennende Kammer mit der Einsetzung der Einigungsstelle den übrigen Gremien ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht absprechen würde, wobei entscheidend ist, dass eine Rechtsposition des jeweils anderen Gremiums materiell-rechtlich ernsthaft in Frage kommt (vgl. auch BAG v 28.03.2006 – 1 ABR 59/04, AP Nr. 128 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; LAG Düsseldorf v. 14.09.2010 – 16 TaBV 11/10, juris).

Ob und inwieweit die Beteiligung anderer Gremien im Verfahren über die Besetzung der Einigungsstelle mit dem im Rahmen dieses Verfahrens geltenden Prüfungsmaßstabs vereinbar ist, wird nicht einheitlich beurteilt. Anerkannt ist, dass im Verfahren über die Einsetzung einer Einigungsstelle jedenfalls der betriebliche Gegenspieler beteiligt ist. Ebenso ist anerkannt, dass der jeweilige Einigungsstellenvorsitzende nicht zu beteiligen ist (Schwab/Weth/Walker, § 98 Rz. 29; LAG Berlin v. 22.06.1998 – 9 TaBV 3/98, NZA-RR 1999, 34). Andere halten es für denkbar, dass andere betriebliche Stellen beteiligt werden, wenn die Sache in deren Zuständigkeitsbereich fällt (Grunsky, § 98 Rz.3).

Richtigerweise sind am Verfahren über die Besetzung der Einigungsstelle nur die unmittelbar streitenden betrieblichen Partner zu beteiligen. Dies ergibt sich bereits aus dem eingeschränkten Prüfungsumfang des § 98 Abs. 1 ArbGG. Denn nach § 98 Abs. 1 S. 1 ArbGG darf das Arbeitsgericht die Bestellung nur ablehnen, wenn eine Zuständigkeit der Einigungsstelle offensichtlich nicht gegeben ist. Mit der Entscheidung wird also gerade keine abschließende Entscheidung über die Zuständigkeit der eingesetzten Einigungsstelle getroffen. Die Einigungsstelle hat ihre Zuständigkeit selbst zu prüfen. Im Rahmen eines Beschlussverfahrens kann dann die Zuständigkeit der eingesetzten Einigungsstelle geklärt werden. Nur in diesem Verfahren wird abschließend die Zuständigkeit des Gremiums geprüft, so dass Gesamt- und Konzernbetriebsrat in diesem Verfahren zu beteiligen wären. Denn nur bei einer Entscheidung in diesem Beschlussverfahren könnte den übrigen Gremien das Mitbestimmungsrecht abgesprochen werden. Im Rahmen der Einsetzung einer Einigungsstelle ist dies nicht der Fall.

3. Nach § 98 Abs. 2 Satz 2 und 3 ArbGG war die Entscheidung über die Beschwerde allein durch den Vorsitzenden zu bestimmen.

4. Die Beschwerde hat in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die beantragte Einigungsstelle zu Recht eingesetzt, weil der lokale Betriebsrat E. für die Einsetzung der Einigungsstelle „Betriebliches Eingliederungsmanagement der J. Deutschland GmbH, Lokation E.“, nicht offensichtlich unzuständig ist.

a) Der Antrag ist zulässig. Insbesondere besteht das erforderliche Rechtsschutzinteresse. Erforderlich für das Rechtsschutzinteresse ist, dass der Antragsteller geltend macht, dass entweder die Gegenseite die Verhandlungen verweigert oder aber die mit ernstlichem Willen zur Einigung geführten Verhandlungen gescheitert sind (LAG Düsseldorf v. 10.12.1997 – 12 TaBV 61/97, NZA-RR 1998, 319; LAG Baden-Württemberg v. 16.10.1991 – 12 TaBV 10/91, NZA 1992, 186; ErfK/Koch, § 98 ArbGG Rz.2; Schwab/Weth/Walker, § 98 Rz. 19).

Hier hat die Beteiligte zu 2) mit Schreiben vom 25.09.2012 die Aufnahme von Verhandlungen endgültig verweigert.

b) Der Antragsteller ist für die Einsetzung der Einigungsstelle „Betriebliches Eingliederungsmanagement der J. Deutschland GmbH, Lokation E.“, nicht offensichtlich unzuständig.

Das Arbeitsgericht hat grundsätzlich nicht die Vorfrage zu prüfen und zu entscheiden, ob eine Zuständigkeit der Einigungsstelle für die anstehende Streitfrage gegeben ist. Eine Prüfung dieser nicht selten schwierigen Frage wäre nicht mit dem Zweck des Bestellungsverfahrens, die schnelle Bildung der Einigungsstelle zu ermöglichen, vereinbar (BAG v. 24.11.1981 – 1 ABR 42/79, AP Nr. 11 zu § 76 BetrVG 1972). Außer-

dem hat die Einigungsstelle ihre Zuständigkeit vor einer Sachentscheidung selbst zu prüfen (BAG v. 03.04.1979 – 6 ABR 64/67, AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972). Gemäß § 98 Abs. 1 S. 1 ArbGG darf das Arbeitsgericht die Bestellung deshalb nur ablehnen, wenn eine Zuständigkeit der Einigungsstelle offensichtlich nicht gegeben ist. Offensichtliche Unzuständigkeit in diesem Sinne liegt vor, wenn die Streitigkeit klar erkennbar unter keinen mitbestimmungspflichtigen Tatbestand subsumiert werden kann, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in der fraglichen Angelegenheit also unter keinem denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt in Frage kommt (BAG v. 06.12.1983 – 1 ABR 43/81, DB 1984, 775; LAG Hessen v. 03.11.2009 – 4 TaBV 185/09, NZA-RR 2010, 359; LAG Düsseldorf v. 29.09.2009 – 17 TaBV 107/09, juris; LAG Baden-Württemberg v. 04.10.1984 – 11 TaBV 4/84 – NZA 1985, S. 163; LAG Düsseldorf v. 04.11.1988 – 17 (6) TaBV 114/88 – NZA 1989, S. 146; LAG Niedersachsen v. 30.09.1988 – 3 TaBV 75/88 – NZA 1989, S. 149; ErfK/Koch, § 98 ArbGG Rdnr.3; Hauck/Helml, § 98 Rz.4; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße/Schlewing, § 98 Rz. 8; GK-ArbGG/Dörner, § 98 Rz.23).

aa) Es ist nicht offensichtlich ausgeschlossen, dass einem Betriebsrat im Rahmen der Ausgestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ein Mitbestimmungsrecht zustehen kann. Denn dem Betriebsrat kann nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG dem Grunde nach ein Mitbestimmungsrecht zustehen.

Ziel des Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs.2 SGB IX ist es, durch rechtzeitige Initiative Indikatoren zu erkennen, die für langandauernde Arbeitsunfähigkeitszeiten verantwortlich sind und die wiederum häufig ein Indiz für Krankheitsverläufe bilden, die schließlich zu bleibenden Gesundheitsschäden und vor allem zu chronisch degenerativen Erkrankungen und Behinderungen führen (so schon zutreffend: LAG Düsseldorf v. 29.09.2009 – 17 TaBV 107/09, juris; LAG Schleswig-Holstein v. 19.12.2006 - 6 TA BV 14/06, BB 2007, 124). In diesem Rahmen kann sich bei allgemeinen Verfahrensfragen ohne weiteres ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ergeben (BAG v. 13.03.2012 – 1 ABR 78/10, NZA 2012, 748). Dies insbesondere, wenn der Arbeitgeber zur Erhebung der betroffenen Arbeitnehmer und zur Durchführung der Eingehungsgespräche ein formalisiertes Verfahren einführt (so zutreffend Düsseldorf v. 29.09.2009 – 17 TaBV 107/09, juris). Denn die Norm verpflichtet den Arbeitgeber ein System mit strukturierten Abläufen zu entwickeln, das Strategien für den Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit beendete beinhaltet. Insoweit regelt § 84 Abs.2 SGB IX die Maßnahmen nicht abschließend, sondern ermöglicht eine inhaltliche Ausgestaltung durch die Betriebspartner. Genau an dieser Stelle setzt das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 ein (vgl. dazu BAG v. 13.03.2012 – 1 ABR 78/10, NZA 2012, 748).

bb) Auch im konkreten Fall ist der Antragsteller als örtlicher Betriebsrat nicht offensichtlich unzuständig. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt.

(1) Der Antragsteller wäre offensichtlich unzuständig, wenn das streitgegenständliche Mitbestimmungsrecht bei fachkundiger Betrachtung unter keinem Gesichtspunkt besteht, weil es einem anderen Gremium, etwa dem Betriebs- oder Konzernbetriebsrat zustehen würde.

Die Zuständigkeitsverteilung innerhalb der betriebsverfassungsrechtlichen Gremien regelt das BetrVG selbst. Die Ausübung der Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz obliegt danach grundsätzlich dem von den Arbeitnehmern unmittelbar gewählten Betriebsrat. Er hat die Interessen der Belegschaften wahrzunehmen (BAG v. 19.06.2012 – 1 ABR 19/11, NZA 2012, 1237; BAG v. 22.07.2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248).

Der Konzernbetriebsrat ist nach § 58 Abs. 1 BetrVG zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und die nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können. Dabei ist ein Konzernbetriebsrat originär zuständig, wenn die Angelegenheit den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betrifft und das Regelungsziel nur durch eine einheitliche Regelung auf Konzernebene erreicht werden kann. Ein entsprechendes zwingendes Erfordernis für die konzerneinheitliche Regelung kann sich aus technischen oder rechtlichen Gründen ergeben. Entscheidend sind der Inhalt sowie das Ziel, das durch die Regelung erreicht werden soll (BAG v. 22.07.2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248; BAG v. 19.06.2007 – 1 AZR 454/06, AP Nr. 4 zu § 58 BetrVG 1972; BAG v. 14.11.2006 – 1 ABR 4/06, NZA 2007, 399; LAG Köln v. 03.07.1987 – 5 TaBV 11/87; Fitting, § 58 Rz.10; Däubler/Kittner/Klebe, § 58 Rz. 26).

Gem. § 50 BetrVG ist der Gesamtbetriebsrat zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Dabei ist im Rahmen der wirtschaftlichen Angelegenheiten bei Betriebsänderungen anerkannt, dass der Gesamtbetriebsrat zu beteiligen ist, wenn die Maßnahme das ganze Unternehmen oder mehrere Betriebe des Unternehmens betrifft und notwendigerweise nur einheitlich geregelt werden können, etwa bei der Zusammenlegung mehrerer Betriebe oder die Stilllegung aller Betriebe des Unternehmens (BAG v. 19.06.2012 – 1 ABR 19/11, NZA 2012, 1237; BAG v. 22.07.2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248; BAG v. 24.01.1996 - 1 AZR 542/95, AP Nr. 16 zu § 50 BetrVG; BAG v. 11.12.2001 – 1 AZR 193/01, NZA 2002, 688).

Ob und in welcher Weise ein betriebs- oder unternehmensübergreifender Regelungsbedarf besteht, richtet sich also nach den Umständen des Einzelfalls (BAG v. 11.02.2001 – 1 AZR 193/01, NZA 2002, 688). Insbesondere liegt das Mitbestimmungsrecht dann nicht beim Betriebsrat, wenn ein System betriebs- oder unternehmensübergreifend eingeführt werden soll und eine unterschiedliche Ausgestaltung in den Betrieben mit der einheitlichen Funktion des Systems nicht vereinbar wäre. Dies

gilt nach Auffassung des BAG insbesondere bei der Nutzung eines einheitlichen Servers (BAG v. 14.11.2006 – 1 ABR 4/06, NZA 2007, 399, zum GBR). Nicht anders, wenn der nach einer Regelung vorgesehene Datenzugriff nur einheitlich konzernweit möglich sein soll (BAG v. 22.07.2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248). Entscheidend sind also der Inhalt der Regelung sowie das angestrebte Ziel. Erforderlich ist, dass es sich zum einen um eine mehrere Betriebe bzw. das Unternehmen betreffende Angelegenheit handelt und zum anderen objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung besteht. Das Vorliegen eines zwingenden Erfordernisses bestimmt sich nach Inhalt und Zweck des Mitbestimmungstatbestands, der einer zu regelnden Angelegenheit zugrunde liegt. Allein der Wunsch des Arbeitgebers nach einer unternehmenseinheitlichen oder betriebsübergreifenden Regelung, sein Kosten- oder Koordinierungsinteresse sowie reine Zweckmäßigkeitgesichtspunkte genügen nicht, um in Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung die Zustimmung des Gesamtbetriebsrats zu begründen (BAG v. 19.06.2012 – 1 ABR 19/11, NZA 2012, 1237; BAG v. 22.07.2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248; BAG v. 14.11.2006 – 1 ABR 4/06, BAGE 120, 146; BAG v. 24.01.2006 – 3 AZR 483/04, NZA-RR 2007, 595; BAG v. 15.01.2002 – 1 ABR 10/01, BAGE 100, 57).

Mit dem Begriff des "Nichtregelkönnens" ist nicht nur die objektive, sondern auch die subjektive Unmöglichkeit gemeint. Dies ist insbesondere bei freiwilligen Leistungen zu beachten, wenn der Arbeitgeber den Leistungszweck so bestimmt, dass er nur mit einer unternehmensübergreifenden Regelung erreichbar ist (BAG v. 24.01.2006 – 3 AZR 483/04, NZA-RR 2007, 595; BAG v. 06.12.1988 - 1 ABR 44/87, BAGE 60, 244).

(2) Auf dieser Grundlage ist nicht festzustellen, dass das Mitbestimmungsrecht dem örtlichen Betriebsrat offensichtlich nicht zusteht, weil es sich um eine Materie handelt, die klar erkennbar einem anderen betriebsverfassungsrechtlichen Gremium zugewiesen wäre, weil objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung bestünde.

(i) Ein klar erkennbares objektiv zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung ergibt sich weder aus dem Mitbestimmungsrecht selbst, noch aus der Struktur der Beteiligten zu 2). Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt.

Das betriebsverfassungsrechtliche Eingliederungsmanagement in § 84 Abs. 2 SGB IX ist nicht auf den ersten Blick zwingend betriebsübergreifend organisiert. Dies ergibt sich schon aus der Legaldefinition in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Denn dort wird der Vorgang als „betriebliches Eingliederungsmanagement“ definiert. Dies zeigt nachhaltig, dass der Gesetzgeber von einer Betriebsbezogenheit des Eingliederungsmanagements ausgeht. Zudem verweist § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX – wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat – auf die Beteiligung der „zuständigen“ Inte-

ressenvertretung. Welche Stelle diese grundsätzlich ist, regelt § 93 SGB IX. Danach fördert insbesondere der Betriebsrat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Dies ergibt sich auch aus dem Zweck des Eingliederungsmanagements. Die Beurteilung der einzelnen Arbeitsplätze und die zur Durchführung des Eingliederungsmanagements erforderlichen Maßnahmen (Leistungen und Hilfen) sind betriebsbezogen (so auch LAG Düsseldorf v. 29.09.2009 – 17 TaBV 107/09).

Auch aus der Organisationsstruktur der Beteiligten zu 2) ergibt sich nichts anders. Insoweit wäre entscheidend, dass sich aus der Organisationsstruktur selbst ergibt, dass eine betriebliche Regelungsmöglichkeit klar erkennbar entfällt. Dies ist nicht ansatzweise zu erkennen, weil allein die Zuordnung des betroffenen Arbeitnehmers zu einem Vorgesetzten außerhalb des Betriebes die betriebliche Regelung nicht ausschließt. Auch wenn die verschiedenen Standorte betriebsübergreifend organisatorisch verknüpft sein sollten, ist nicht ausgeschlossen, dass der örtliche Betriebsrat beteiligt werden kann. Denn entscheidend für die Leistungen und Hilfen nach § 84 Abs. 2 ist nicht die Organisationsstruktur des Arbeitgebers, sondern die betrieblichen Gegebenheiten vor Ort. Denn oftmals geht es im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements um konkrete Hilfen direkt vor Ort am Arbeitsplatz, etwa andere Sitzmöbel, Beleuchtungstechnik, Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes etc.

Ebenso wenig ergibt sich aus dem im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements erforderlichen Datenzugriff die Erkenntnis, dass dieser nur betriebsübergreifend möglich ist. Die Beteiligte zu 2) geht insoweit selbst nicht von einer Ausschließlichkeit aufgrund von technischen Sachzwängen aus, sondern behauptet lediglich, dass die „Nutzung und Verarbeitung von Gesundheitsdaten“ im Konzern „schwerpunktmäßig durch den zentralen HR-Bereich in F.“ erfolgt. Insoweit zeigen auch die im Schriftsatz vom 30.01.2013 erläuterten „Tools“ der Lotus-Notes Anwendung kein zwingendes Bedürfnis für eine überbetriebliche Regelung.

(ii) Auch aus dem Willen der Beteiligten zu 2), den Gesundheitsschutz zu zentralisieren ergibt sich kein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder betriebsübergreifende Regelung im Sinne einer subjektiven Unmöglichkeit.

Ausgangspunkt der Rechtsprechung für eine entsprechende subjektive Unmöglichkeit sind freiwillig Leistungen. Denn hier bestimmt der Arbeitgeber den Leistungszweck und kann durch die Anbindung des Zwecks an das Unternehmen die Zuständigkeit des GBR/KBR durch subjektive Unmöglichkeit begründen (BAG v. 22.07.2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248; BAG v. 24.01.2006 – 3 AZR 483/04, NZA-RR 2007, 595; BAG v. 06.12.1988 - 1 ABR 44/87, BAGE 60, 244). Die subjektive Unmöglichkeit ist aber nicht auf Mitbestimmungstatbestände im Rahmen freiwilliger Leistungen beschränkt. So ist auch ein einheitliches vom Arbeitgeber vorgegebenes Ethikleitbild nur einheitlich umsetzbar (BAG v. 22.07.2008 – 1 ABR 40/07, NZA 2008, 1248). Entscheidend ist stets der betroffene Mitbestimmungstatbestand und der dem Arbeitgeber insoweit eingeräumte Spielraum.

Im Rahmen der Präventionsmaßnahmen nach § 84 Abs. 2 SGB IX besteht jedoch kein weitreichender Entscheidungsspielraum des Arbeitgebers, weil der Gesetzgeber selbst die Ziele und den Rahmen vorgibt. Er hat entschieden, dass ein betriebliches Eingliederungsmanagement erforderlich ist. Dem Arbeitgeber ist es unbenommen, das Thema Gesundheitsschutz zentral anzugehen. Das Element „betriebliches Eingliederungsmanagement“ ist jedenfalls nicht offensichtlich lediglich durch einen Willensakt des Arbeitgebers der Zentralisierung zugänglich. Insoweit ist es unerheblich, dass die Beteiligte zu 2) im Zentralbereich „Human Resources“ den „Integrated Health Service“ angesiedelt hat. Denn allein die Ansiedlung in der Zentrale und die Einstellung eines Betriebsarztes entbindet die Beteiligte zu 2) nicht von einem „betrieblichen“ Eingliederungsmanagement. Dies zeigt deutlich auch die Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern, die die betriebsärztliche Betreuung der Lokationen vor Ort erledigen. Im Übrigen würde das betriebliche Eingliederungsmanagement nicht deshalb zwingend zu einer überbetrieblichen Angelegenheit, nur weil der Betriebsarzt aus der Zentrale anreist.

(iii) Ebenso wenig ergibt sich eine abgeleitete Zuständigkeit aus einer Beauftragung des Gesamt- oder Konzernbetriebsrates gem. §§ 50 Abs. 2, 58 Abs. 2 BetrVG.

Die genannten Regelungen ermöglichen eine Zuständigkeit von Gesamt- oder Konzernbetriebsrat durch Delegation kraft Auftrages in Fällen, in denen zwar kein zwingendes Bedürfnis, aus Sicht der beteiligten Betriebspartner eine einheitliche Regelung aber gleichwohl zweckmäßig erscheint. Entscheidend ist, dass eine wirksame Delegation erfolgte, die wiederum einen formell wirksamen Übertragungsakt voraussetzt. Hierzu muss der beteiligte Betriebsrat mit qualifizierter Mehrheit einen schriftlichen Beschluss fassen (vgl. nur Fitting, § 50 Rz. 64).

Es fehlt schon an der Darlegung des entsprechenden wirksamen Übertragungstatbestandes, der die Kammer in die Lage versetzt hätte, darauf aufbauend weiteren Beweis zu erheben. Insoweit besteht eine Mitwirkungspflicht der Parteien, die die Tatsachen vorzutragen hat, die das mit dem Antrag verfolgte Begehren begründen (BAG v. 13.03.1973 – 1 ABR 15/72, AP Nr. 1 zu § 20 BetrVG 1972). Das Gericht ist zur Amtsermittlung nur verpflichtet, wenn sich aus dem Sachvortrag entsprechende Anhaltspunkte zu weiterer Aufklärung ergeben (Schwab/Weth/Weth, § 83 Rz. 14). Dies ist hier nicht der Fall.

Auch aus der Gesamtbetriebsvereinbarung „Integrationsvereinbarung für Menschen mit Behinderung“ ergibt sich nichts anderes. Denn die Existenz dieser Gesamtbetriebsvereinbarung begründet den erforderlichen Übertragungstatbestand nicht. Im Übrigen ergibt sich auch aus der Existenz dieser Betriebsvereinbarung kein zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifende Regelung. Denn Ziffer 6 dieser Gesamtbetriebsvereinbarung enthält zum Eingliederungsmanagement keine Regelungen. Es wird lediglich der Gesetzeswortlaut des § 84 Abs. 1 wiederholt und sogar

klargestellt, dass der „Betriebsrat“ einzuschalten ist. All die Maßnahmen die aufgezeigt werden, lassen die Betriebsbezogenheit erkennen und damit das Beteiligungsrecht des Betriebsrates jedenfalls für ergänzende Regelungen.

B) Die Anschlussbeschwerde ist zulässig, aber unbegründet.

1. Entgegen der Auffassung der Beteiligten zu 2) ist die Anschlussbeschwerde nicht schon unzulässig. Sie ist insbesondere rechtzeitig begründet worden.

Die Anschlussbeschwerde ist im ArbGG nicht ausdrücklich geregelt. Weil das Beschwerdeverfahren aber weitgehend dem Berufungsverfahren angeglichen worden ist, ist nach allgemeiner Meinung die Anschlussbeschwerde auch im Beschlussverfahren zulässig. Auch die Vorschriften der Anschlussberufung finden aufgrund der Verweisung in § 87 Abs. 2 ArbGG über § 66 Abs. 6 ArbGG Anwendung (Schwab/Weth/Busemann, § 89 Rz. 43ff; Hauck/Helml, § 89 Rz. 5; ErfK/Eisemann, § 89 ArbGG Rz.6; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, § 89 Rz.34; H/W/K/Bepler, § 89 ArbGG Rz.8).

Die Anschließung erfolgt durch Einreichung einer Beschwerdeanschlussschrift. Form und Inhalt richten sich nach den Anforderungen der Beschwerdeschrift selbst.

Da das Beschlussverfahren keine Frist für die Beschwerdeerwiderung kennt, kann die Anschlussbeschwerde grundsätzlich zeitlich unbefristet bis zum Anhörungstermin eingelegt werden. Etwas anderes gilt nur, wenn vom Vorsitzenden ausdrücklich eine Frist zur Äußerung hinsichtlich der Beschwerde festgesetzt hat (BAG v. 10.03.2009 – 1 ABR 93/07, NZA 2009, 622; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge, § 89 Rz.34; Schwab/Weth/Busemann, § 89 Rz.49).

Da hier keine entsprechende Frist gesetzt worden ist, konnte die Anschlussbeschwerde jedenfalls noch am 17.12.2012 erhoben werden.

Die Anschlussbeschwerde bedarf der Begründung. Auch für Form und Inhalt der Anschlussbeschwerdebegründung gelten die allgemeinen Regeln. Insoweit muss, worauf die Beteiligte zu 2) zutreffend hingewiesen hat, die Anschlussbeschwerde gem. § 524 Abs. 3 Satz 1 ZPO in der Anschlussbeschwerdeschrift begründet werden. Ein Betriebsrat muss die erhobene Anschlussbeschwerde deshalb sofort begründen (BAG v. 14.09.2010 – 1 ABR 26/09, juris; Schwab/Weth/Busemann, § 89 Rz.49; ErfK/Koch, § 89 ArbGG Rz.5; H/W/K/Bepler, § 89 ArbGG Rz.8).

Fraglich ist, ob die Anschlussbeschwerde auch dann in der Anschlussbeschwerdeschrift zu begründen ist, wenn – wie hier – die Frist zur Einlegung der Anschlussbeschwerde noch gar nicht abgelaufen ist, weil gar keine Frist gesetzt worden ist. Die Frist dient der Beschleunigung des Verfahrens. Deshalb muss die Begründung nach allgemeiner Auffassung spätestens mit Ablauf der Erwiderungsfrist vorliegen. Gege-

benenfalls muss das Gericht mit der Einreichung der Anschlussbeschwerde eine entsprechenden Frist setzen (vgl. Zöller/Geßler, § 524 Rz.14; Schwab/Weth/Busemann, § 89 Rz.49; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, § 89 Rz.38).

Es reicht also aus, wenn die Begründung – auch getrennt von der Anschlussbeschwerde - fristgerecht innerhalb der zulässigen Zeit eingeht. Rechtlich handelt es sich bei der „verspätet“ begründeten Anschlussbeschwerde dann um eine neue zulässige Anschlussbeschwerde. Dies hat das BAG zur Berufung bereits mehrfach ausdrücklich klargestellt. Diese Sichtweise ist auch zutreffend. In der nachträglichen Begründung einer unselbständigen Anschlussberufung ist grundsätzlich eine zulässige Wiederholung der Anschlussberufung zu sehen. Eine Verwerfung der ersten - mangels Begründung unzulässigen - Anschlussberufung kommt dann nicht in Betracht. Der frühere Mangel wird dann geheilt (BAG v. 06.09.1994 – 9 AZR 92/93, NZA 1995, 232; BAG v. 18.01.1968 – 5 AZR 207/67, AP Nr. 4 zu § 522a ZPO; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, § 89 Rz.38).

2. Die Anschlussbeschwerde aber ist unbegründet. Die Zahl der Beisitzer ist vom Arbeitsgericht zu Recht auf war auf jeweils zwei festgesetzt worden.

Über die Anzahl der vom Gericht zu bestimmenden Beisitzer sagt das BetrVG im Gegensatz zum PersVG nichts. Geregelt ist nur der Paritätsgrundsatz.

Die herrschende Auffassung hält im Regelfall zwei Beisitzer für erforderlich, aber auch ausreichend. In einfach gelagerten Fällen hingegen könne ein Beisitzer ausreichend sein, während bei komplexen Regelungen drei Beisitzer erforderlich sein sollen. Dabei soll der Betriebspartner, der ein Abweichen von der Regelfestsetzung begehrt die Tatsachen hierfür vorzutragen haben (LAG Hessen v. 03.11.2009 – 4 TaBV 185/09, NZA-RR 2010, 359; LAG Hamm v. 09.02.2009 – 10 TaBV 191/08, ArbuR 2009, 322; LAG Niedersachsen v. 15.08.2006 – 1 TaBV 43/06, NZA-RR 2006, 644; Fitting, § 76 Rz. 19 ff; H/W/K/Kliemt, § 76 BetrVG Rz. 23; ErfK/Kania, § 76 Rz. 8; GK/Kreutz, § 76 Rz.38). Andere halten die Festlegung der Anzahl der Beisitzer auf jeweils drei für geboten (D/K/K-Berg, § 76 Rz. 23).

Aus Sicht der erkennenden Kammer verbieten sich schematische Lösungen. Auch die zuweilen behaupteten Darlegungsgrundsätze führen im Rahmen des Beschlussverfahrens nicht weiter, weil der Sachverhalt nach § 83 Abs. 1 Satz 1 ArbGG von Amts wegen zu erforschen ist. Zwar besteht eine Mitwirkungspflicht der Parteien, die die Tatsachen vorzutragen hat, die das mit dem Antrag verfolgte Begehren begründen (BAG v. 13.03.1973 – 1 ABR 15/72, AP Nr. 1 zu § 20 BetrVG 1972). Daraus folgt aber kein umfassender Beibringungsgrundsatz (so auch: Schwab/Weth/Weth, § 83 Rz. 14). Das Gericht ist zur Amtsermittlung verpflichtet, wenn sich aus dem Sachvortrag entsprechende Anhaltspunkte zu weiterer Aufklärung ergeben.

Entscheidend für die Festlegung der Anzahl der Beisitzer ist ausschließlich die Komplexität des Regelungsgegenstandes sowie die sonstigen Besonderheiten des Einzelfalls. Insbesondere bei komplexen Angelegenheiten, bei denen besondere Fachkenntnisse erforderlich sind oder bei besonders bedeutsamen Angelegenheiten hat sich dies in der Anzahl der Beisitzer niederschlagen. Allerdings müssen sich im entsprechenden Sachvortrag der Parteien Anhaltspunkte für eine entsprechende Komplexität finden lassen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die Besetzung der Einigungsstelle sowohl betriebsexternen juristischen Sachverständigen und andererseits eine Verkomplizierung der Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse in der Einigungsstelle sowie unverhältnismäßige Kosten durch die Heranziehung mehrerer externer Beisitzer vermeiden soll. Entscheidend ist eine Gesamtabwägung.

Auf dieser Grundlage hat das Arbeitsgericht die Besetzung der Einigungsstelle zu Recht auf zwei Beisitzer beschränkt. Es handelt sich bei der Thematik des betrieblichen Eingliederungsmanagements um eine betriebsbezogene einfache Regelung. Die vom Antragsteller vorgetragene „Vielschichtigkeit“ liegt offensichtlich nicht vor. Insbesondere ist es auch nicht erforderlich, dass für jedes mit zu behandelnde Spezialthema ein Beisitzer in der Einigungsstelle vorhanden ist. Die allgemeinen Fragen des Eingliederungsmanagements, die insbesondere den Gesundheitsschutz betreffen, der im Zentrum der zu treffenden Regelungen steht, können mühelos mit zwei Beisitzern abgearbeitet werden.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben

gez.: Dr. Ulrich