

A. Problemstellung

Die Anfechtung eines Spruchs der Einigungsstelle hat nach der Systematik des BetrVG keine aufschiebende Wirkung. Der Arbeitgeber ist gehalten, den Spruch, der an die Stelle einer Betriebsvereinbarung getreten ist, nach § 77 Abs. 1 BetrVG durchzuführen. Wenn er der Pflicht nicht nachkommt, dann ist einstweiliger Rechtsschutz möglich und geboten. Der Verfügungsanspruch ergibt sich unproblematisch aus dem Spruch der Einigungsstelle; an den Verfügungsgrund sind weniger hohe Anforderungen zu stellen, wenn es um die Realisierung von Gesundheitsschutz geht, da arbeitsschutzwidrige Zustände die Gesundheit der Beschäftigten gefährden können. Die Entscheidung erörtert erstmals ausführlich Arbeitsschutzfragen bei der Gestaltung eines Call Centers, so dass sie auch unter diesem Gesichtspunkt von Interesse ist.

B. Inhalt und Gegenstand der Entscheidung

Der komplexe Sachverhalt dokumentiert unterschiedliche Konfliktebenen zwischen einem Telekommunikationsunternehmen und einem örtlichen Betriebsrat. Im Rahmen von wirtschaftlichen Umstrukturierungen wurden verschiedene Betriebsstätten zusammengefasst zu einem neuen Call Center, das mit 657 Arbeitnehmern betrieben werden sollte. Für diese neue Betriebsstätte, die allerdings betriebsverfassungsrechtlich nur einen Teil eines Betriebes darstellte, der durch einen Tarifvertrag nach § 3 BetrVG gebildet worden war, mussten Räume neu angemietet und gestaltet werden. Als ein zentraler Streitpunkt erwies sich die Festlegung und Realisierung der Größe des jeweiligen Arbeitsplatzes, die sich aus den Regelungen einer BV Arbeitsstätten ergaben, mit denen die Anforderungen des Anhangs zur ArbStättV betrieblich konkretisiert werden sollten. Diese BV Arbeitsstätten war durch den Spruch einer Einigungsstelle im Jahr 2007 festgelegt worden, den der Arbeitgeber angefochten hatte, da nach seiner Ansicht der Gesamtbetriebsrat für eine solche Regelung zuständig sei. Im Übrigen sei die Regelung auch materiell unverhältnismäßig und ginge über die erforderlichen Werte hinaus. Am Arbeitsgericht sowie am Landesarbeitsgericht Rostock war die Anfechtung des Arbeitgebers nur zu einem geringen Teil erfolgreich; einzelne Regelungen wurden als unwirksam qualifiziert, doch könne der Spruch der Einigungsstelle in den anderen Teilen unproblematisch angewandt werden.

Als der Arbeitgeber die zugelassene Rechtsbeschwerde im Anfechtungsverfahren eingelegt hatte, verlangte der Betriebsrat mit einem 2008 eingereichten Antrag im Wege der einstweiligen Verfügung die Beachtung der Regelungen zur Größe der Arbeitsplätze, die die Einigungsstelle differenziert formuliert hatte. Der Arbeitgeber hatte diesen Teil des Spruchs der Einigungsstelle generell nicht durchgeführt, da er nicht bereit war, eine Umgestaltung der Räume vorzunehmen und neue Investitionen zu treffen, solange das Schicksal des Spruchs der Einigungsstelle rechtlich nicht endgültig entschieden sei. Der Arbeitgeber berief sich zusätzlich auch darauf, dass er in der Zwischenzeit die Regelungen, die auf dem Spruch der Einigungsstelle beruhten, nach § 77 Abs. 5 BetrVG gekündigt habe und dass er sie auch aus diesem Grund nicht anzuwenden habe.

Das LAG Rostock entschied im vorliegenden Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes, dass ein Arbeitgeber auch während eines Anfechtungsverfahrens an den Spruch einer Einigungsstelle gebunden sei und diesen durchzuführen habe. Dies entspricht der allgemeinen Ansicht (Fitting BetrVG § 76 Rn. 101; HaKo-BetrVG/Krasshöfer § 76 Rn. 31; LAG Berlin 06.12.1984 – 4 TaBV 2/84, BB 1985, 1199). Im einstweiligen Rechtsschutz könne kein

zweites Anfechtungsverfahren durchgeführt werden, so dass hier allenfalls evident erkennbare Unwirksamkeitsgründe zu beachten seien. Die vom Arbeitgeber reklamierte Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats komme nicht in Betracht, denn nach der zutreffenden Rechtsprechung des BAG sei im Regelfall der örtliche Betriebsrat für Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes zuständig, weil Gesundheitsschutz regelmäßig von den örtlichen Gegebenheiten im Betrieb abhängig sei, so dass eine Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 BetrVG nur im Ausnahmefall in Betracht komme. Die BV Arbeitsstätten könne auch unproblematisch auf § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG gestützt werden, weil die Bestimmungen zur Raumgröße im Anhang zur ArbStättV dem Gesundheitsschutz dienen würden und ein hinreichender Regelungsspielraum bestehe.

Umstritten waren vor allem die Regelungen aus dem Spruch der Einigungsstelle, die den Raum- und Flächenbedarf für Arbeitsplätze im Großraumbüro und die Verkehrswege betrafen. Der Arbeitgeber hielt die Werte für zu hoch. Die Einigungsstelle hatte für den Flächenbedarf von Großraumbüros einen höheren Satz als für Einzelbüros angesetzt und sich dabei vor allem auf die Erfordernisse des Lärmschutzes bezogen. Dies sei im Call Center wichtig und durch einen größeren Abstand der Arbeitsplätze und – mittelbar durch eine geringere Zahl von Beschäftigten in Großraumbüros - würde die Belastung der einzelnen Beschäftigten durch die Telefongespräche der anderen Call Center Agenten verringert werden.

Im Rahmen dieser Regelungsverfügung gab das Beschwerdegericht dem Antragsgegner bestimmte Mindestwerte auf, die einzuhalten seien. Diese Werte entsprachen nicht vollständig den Anforderungen des Spruchs der Einigungsstelle, da es mit dem summarischen Charakter des einstweiligen Rechtsschutzes nicht vereinbar sei, vom Arbeitgeber kostspielige Umbauten vor Abschluss des Anfechtungsverfahrens zu verlangen.

C. Kontext der Entscheidung

Arbeitsbedingungen in Call Centern sind ein seit mehr als zehn Jahren bekanntes Thema (Pflugk, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Call Centern, Sicher ist sicher, 1999, S. 320). Es liegen inzwischen zahlreiche gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse vor, die auf der Homepage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (www.baua.de) dokumentiert sind. Aus den arbeitswissenschaftlichen Untersuchungen ergibt sich aber ebenso, dass auch weiterhin beachtliche Defizite in der Praxis vorliegen. Zu diesen Defiziten gehören vor allem die Besetzung von zu vielen Arbeitsplätzen im Arbeitsraum, zu geringe Beleuchtungsstärken, zu geringe Verkehrswegebreiten und keine ausreichende Bewegungsfläche am Arbeitsplatz (Sust/Lorenz u.a. Sicherheits- und gesundheitsgerechte Gestaltung von Call Centern, S. 1, 13 auf www.baua.de).

Vor allem die für zahlreiche Call Center zuständige Verwaltungsberufsgenossenschaft hat zusammen mit anderen Berufsgenossenschaften mehrere Berufsgenossenschaftliche Informationen zu diesem Thema publiziert, z. B. die BGI 773 zu Arbeitsbedingungen in Call Centern und die grundlegende BGI 650 „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze“, die jeweils unter www.vbg.de dokumentiert sind. Diese Informationen enthalten detaillierte Regulationsanforderungen zum Raumbedarf in Call Centern. Der von der Einigungsstelle beschrittene Weg, im Großraumbüro die Werte des Raumbedarfs zu erhöhen, findet dort seine Legitimation. Im Großraumbüro ist der Raumbedarf der einzelnen Beschäftigten um ca. 30 bis 50% zu erhöhen, weil sich auf diese Weise vor allem Lärmimmissionen und andere

Störungen verringern lassen. Die inzwischen mehrfach überarbeiteten BGI werden in der Kommentarliteratur aufgegriffen (Opfermann/Streit ArbStättV, Anh Nr. 1.2 Rn. 9) und sind als gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse iSd § 4 Nr. 3 ArbSchG zu qualifizieren. Der so gebotene bürobezogene Lärmschutz ist in der Neufassung von Nr. 3.7 des Anhangs zur ArbStättV im Jahr 2010 (BGBl. I 2010, 960; vgl. BR-Drs. 262/10, S. 29) deutlicher betont worden ist, nachdem die Rechtslage durch die ArbStättV 2004 verdunkelt worden war, obgleich die Verordnung die bekannten gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse, nicht hatte ändern können (dazu Kohte/Faber DB 2005, 224, 228 f).

Die Anforderungen an Arbeitsräume sind arbeitsschutzrechtlich von besonderer Bedeutung, weil zu beengte Raumverhältnisse nicht nur für den Lärmschutz, sondern auch für psychische Belastungen am Arbeitsplatz von zentraler Bedeutung sind. Bereits in der ersten Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes zum neuen Arbeitsschutz- und Arbeitsstättenrecht (BVerwG 31.01.1997 – 1 C 20/95, NZA 1997, 482) ist für eine ähnliche Konstellation hervorgehoben worden, dass nach dem ganzheitlichen Arbeitsschutzkonzept des damals noch neuen europäischen Arbeitsschutzrechtes psychischen Belastungen durch eine einschränkende Raumgestaltung vermieden bzw. verringert werden sollen. Dies war zutreffend und entspricht auch weiterhin den europarechtlichen Vorgaben. In Nr. 15.1 im Anhang I zur RL 89/654/EWG zu den Anforderungen an Arbeitsstätten wird ausdrücklich verlangt, dass Arbeitsräume eine ausreichende Grundfläche sowie einen ausreichenden Luftraum aufweisen müssen, so dass die Beschäftigten ohne Beeinträchtigung ihrer Sicherheit, ihrer Gesundheit oder ihres Wohlbefindens ihre Arbeit verrichten können. Diese Anforderung ist wörtlich in Nr. 1.2 des Anhangs zu den Anforderungen an Arbeitsstätten nach § 3 a ArbStättV (bis 2010 § 3 ArbStättV) aufgenommen worden.

Die von der BAuA und den Berufsgenossenschaften dokumentierten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse konkretisieren diesen Anforderungen und machen zugleich deutlich, dass sich psychische Belastungen in vielen Fällen nicht aus individuellen psychischen Dispositionen, sondern aus objektiven Faktoren der Arbeitsumgebung und Arbeitsorganisation ergeben können. Die Gestaltung von Arbeitsräumen gehört zu den klassischen Ursachen solcher Belastungen. Es steht daher in Übereinstimmung mit den aktuellen Beschlüssen der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz zur Fortsetzung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (www.gda-portal.de), dass die Anforderungen des Arbeitsstättenrechtes zur Raumgestaltung sorgfältig umgesetzt werden.

Arbeitsstättenrecht verlangt jeweils konkrete betriebliche Festlegungen; daher ist auch regelmäßig der Betriebsrat und nicht der Gesamtbetriebsrat zuständig (vgl. zu § 50 BetrVG zuletzt BAG 11.1.2011 – 1 ABR 104/09, NZA 2011, 651; I. Schmidt AuR 2011, 382, 383). Zu einem möglichst frühen Zeitpunkt sind die erforderlichen Regelungen zu treffen, damit die Arbeitsstätte effektiv geplant und betrieben werden kann. Werden die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu spät beachtet, können sich daraus zusätzliche Investitionskosten ergeben, die bei ordnungsgemäßer Planung vermieden werden können (so die zutreffenden Hinweise der VerwaltungsBG in BGI 773).

D. Praktische Hinweise

Die von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin für Call Center diagnostizierten arbeitsschutzrechtlichen Defizite können vermieden werden, da gerade für diese Arbeitsform gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse gut dokumentiert worden sind. Die Gestaltung der Arbeitsstätte und des Raumbedarfs muss daher zu einem frühen Zeitpunkt geklärt werden. Zutreffend wird daher in § 90 BetrVG verlangt, die

menschengerechte Gestaltung der Arbeit durch eine entsprechende kooperative und problemsensible Planung zu sichern. Im vorliegenden Fall bestand bereits zum Planungszeitpunkt ein Betriebsrat, so dass die Probleme im Verfahren nach § 90 BetrVG rechtzeitig hätten geklärt werden können. Es ist wenig befriedigend, wenn erst vier Jahre nach dem Umzug und mehr als zwei Jahre nach dem Spruch der Einigungsstelle durch Beschlüsse im einstweiligen Rechtsschutz die größten Defizite der Raumgestaltung korrigiert werden. In diesem Sinne wirbt diese Entscheidung dafür, dass auch im Verfahren nach § 90 BetrVG bereits einstweiliger Rechtsschutz möglich sein muss (dazu Hako-BetrVG/Kohte § 90 Rn. 30). Im Übrigen ist sie auch eine Anforderung an die Aufsichtsbehörden, dass solche Belastungen, deren Vermeidung auf europäischer Ebene seit 1989 nachdrücklich verlangt wird, im Rahmen der neuen Schwerpunktsetzung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie sowohl durch Beratung als auch durch Anordnung rechtzeitig unterbunden werden.