

Bundesarbeitsgericht
Erster Senat

Beschluss vom 22. März 2016
- 1 ABR 14/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:220316.B.1ABR14.14.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Beschluss vom 10. April 2013
- 20 BV 15/12 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Beschluss vom 20. Februar 2014
- 1 TaBV 4/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement

Bestimmungen:

BetrVG § 28 Abs. 2, § 87 Abs. 1 Nr. 1, § 87 Abs. 1 Nr. 6, § 87 Abs. 1 Nr. 7; SGB IX § 84 Abs. 2

Leitsätze:

1. Durch einen Spruch der Einigungsstelle kann das Verfahren nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX über die Klärung von Möglichkeiten, eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und eine möglichst dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu fördern, nicht auf ein Gremium übertragen werden, das aus Mitgliedern besteht, die Arbeitgeber und Betriebsrat jeweils benennen.

2. Die Beteiligung des Betriebsrats an dem Klärungsprozess nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX setzt das Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers voraus. Dieser ist im Rahmen der Unterrichtung nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX darauf hinzuweisen, dass von der Beteiligung des Betriebsrats abgesehen werden kann.

BUNDESARBEITSGERICHT



1 ABR 14/14
1 TaBV 4/13
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. März 2016

BESCHLUSS

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten

1.

Antragstellerin und Beschwerdeführerin,

2.

Rechtsbeschwerdeführer,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom 22. März 2016 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richterin am Bundesarbeitsgericht K. Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Treber sowie den ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Dr. h. c. Hromadka und die ehrenamtliche Richterin Wege für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 20. Februar 2014 - 1 TaBV 4/13 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

A. Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit eines Einigungsstellen- 1
spruchs zum betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Im Betrieb der antragstellenden Arbeitgeberin ist der am Verfahren be- 2
teiligte Betriebsrat gebildet. Nach erfolglosen Verhandlungen der Beteiligten
über Regelungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM) einigten
sie sich auf die Durchführung eines Einigungsstellenverfahrens mit dem Ge-
genstand „Regelung betriebliches Eingliederungsmanagement“. Durch Spruch
der Einigungsstelle vom 25. September 2012 kam es zu einer „Betriebsverein-
barung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ (BV bEM). Diese lautet
ua. wie folgt:

„§ 2 Grundsätze

2.1. Information der Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer erhalten nach Inkrafttreten der Be-
triebsvereinbarung erstmals eine von den Betriebsparteien
gemeinsam erstellte schriftliche Information zum BEM
ausgehändigt (vergl. Anlage 1). Danach erhalten alle neu-
eingestellten Arbeitnehmer diese Information mit Überga-
be des Arbeitsvertrages.

...

§ 3 Integrationsteam

3.1. Besetzung

Als Gremium für die Durchführung des BEM wird ein In-

tegrationsteam gebildet. Das Integrationsteam setzt sich aus jeweils einem Vertreter des Arbeitgebers sowie des Betriebsrates zusammen. Ist ein schwerbehinderter Mensch oder ein ihnen Gleichgestellter vom BEM betroffen, ist die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Jede Betriebspartei bestellt mindestens zwei Stellvertreter, die im Verhinderungsfall der Mitglieder die Aufgaben wahrnehmen.

Die Besetzung des Integrationsteams wird im Betrieb durch Aushang bekanntgegeben.

3.2. Aufgaben

Das Integrationsteam setzt sich anlassbezogen zusammen und hat folgende Aufgaben:

- das Erstgespräch und eventuell alle weiteren Gespräche mit dem von BEM betroffenen Arbeitnehmer zu führen,
- Erörterung der vorliegenden gesundheitlichen Einschränkungen und deren Auswirkungen auf den Arbeitsplatz und die Tätigkeiten,
- Einbeziehung aller Informationen aus Begehungen und Untersuchungen der Arbeitsplätze,
- Einbeziehung der Gefährdungsbeurteilung,
- Einbeziehung aller weiteren Informationen und Unterlagen, die Aufschluss über die Arbeitsbedingungen geben,
- Beratung über Maßnahmen des BEM,
- Unterbreitung von Vorschlägen für Maßnahmen des BEM,
- bei Durchführung von Maßnahmen, Überprüfung der Wirksamkeit und Qualität der Maßnahmen,
- Innerbetriebliche Begleitung der Arbeitnehmer bei der stufenweisen Wiedereingliederung,
- Erstellung einer Dokumentation über das BEM-Verfahren.

3.3. Jährlicher Tätigkeitsbericht

Das Integrationsteam erstellt jährlich (zum Ende des Geschäftsjahrs) einen Tätigkeitsbericht, der mindestens folgende Punkte enthält: Anzahl der durchgeführten BEM-Verfahren, Anzahl der ergriffenen Maßnahmen, Darstellung der ergriffenen Maßnahmen, Darstellung der vorgeschlagenen und abgelehnten Maßnahmen, Wirksamkeit der Maßnahmen, allgemeine Erkenntnisse für die Prävention, Schlussfolgerungen für die weitere Arbeit des Integrationsteams. Der Tätigkeitsbericht enthält keine Angaben zu den betroffenen Arbeitnehmern. Arbeitgeber und Betriebsrat erhalten eine Abschrift des Tätigkeitsberichts.

3.4. Vorschlagsrecht

Das Integrationsteam unterbreitet dem Arbeitgeber Vorschläge für Maßnahmen des BEM. ...

Über die Maßnahmen des BEM entscheidet der Arbeitgeber, es sei denn, dass von Vertretern des Integrationsteams arbeitsplatzbezogene Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements vorgeschlagen werden. In diesem Fall ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. Zunächst haben die Betriebsparteien eine Einigung über die arbeitsplatzbezogenen Maßnahmen zu erreichen. Kommt insoweit keine Einigung zu Stande, gilt §§ 87 Abs. 2, 76 BetrVG.

§ 4 Erstgespräch zur Einleitung des BEM

4.1.

Gleichzeitig mit der Meldung gemäß Ziffer 2.2. an das Integrationsteam versendet der Arbeitgeber einen einheitlichen Formbrief (vgl. Anlage 2) an den betroffenen Arbeitnehmer inklusive der schriftlichen Information gemäß Ziffer 2.1. und einer frankierten Rückantwort (vgl. Anlage 2), um dem Arbeitnehmer Gelegenheit zu geben, in einem Gespräch mit dem Integrationsteam abzuklären, ob ein BEM bezüglich seiner Person eingeleitet werden soll.“

Der vom Vorsitzenden unterzeichnete Einigungsstellenspruch wurde
der Arbeitgeberin am 5. Oktober 2012 zugeleitet.

3

Mit ihrer am 19. Oktober 2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antragsschrift wendet sie sich gegen dessen Wirksamkeit. Dem Betriebsrat stehe beim bEM kein Initiativrecht zu. Unabhängig davon sei mit dem Integrations-team ein gesetzlich nicht vorgesehenes Gremium geschaffen worden. Weitere Regelungen seien durch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht gedeckt. 4

Die Arbeitgeberin hat beantragt 5

festzustellen, dass der Einigungsstellenspruch „Regelung betriebliches Eingliederungsmanagement“ für das Distribution-Center der Arbeitgeberin in H vom 25. September 2012 unwirksam ist.

Der Betriebsrat hat die Abweisung des Antrags beantragt. 6

Das Arbeitsgericht hat den Antrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihm auf die Beschwerde der Arbeitgeberin stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 7

B. Die zulässige Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Beschwerde der Arbeitgeberin zu Recht stattgegeben. Der Spruch der Einigungsstelle vom 25. September 2012 ist unwirksam. Er enthält überwiegend Regelungen, die nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterfallen. 8

I. Nach der Rechtsprechung des Senats ist bei der Ausgestaltung des bEM durch einen Spruch der Einigungsstelle für jede einzelne Regelung zu prüfen, ob ein Mitbestimmungsrecht besteht. Ein solches kann sich bei allgemeinen Verfahrensfragen aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, in Bezug auf die Nutzung und Verarbeitung von Gesundheitsdaten aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und hinsichtlich der Ausgestaltung des Gesundheitsschutzes aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergeben, da § 84 Abs. 2 SGB IX eine Rahmenvorschrift iSd. Bestimmung ist (*BAG 13. März 2012 - 1 ABR 78/10 - Rn. 11 mwN, BAGE 141, 42*). 9

- II. Die Rahmenvorschrift des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zum betrieblichen Eingliederungsmanagement bezieht sich auf das Verfahren über die „Klärung von Möglichkeiten“, eine bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und eine möglichst dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu fördern (*BAG 7. Februar 2012 - 1 ABR 46/10 - Rn. 21, BAGE 140, 350*). 10
1. Dieser Klärungsprozess ist in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nicht als ein formalisiertes Verfahren beschrieben, sondern lässt den Beteiligten Spielraum. Es geht um die Etablierung eines unverstellten, verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozesses (*ausf. BAG 10. Dezember 2009 - 2 AZR 198/09 - Rn. 16 ff. mwN*). Dabei kann der Arbeitgeber den Klärungsprozess nicht ohne Wahrung der sich aus der gesetzlichen Regelung ergebenden Anforderungen durchführen (*BAG 7. Februar 2012 - 1 ABR 46/10 - Rn. 19, BAGE 140, 350*). Er muss ua. den Betriebsrat, das Einverständnis des Arbeitnehmers vorausgesetzt (*BVerwG 23. Juni 2010 - 6 P 8/09 - Rn. 55 ff., BVerwGE 137, 148*), hinzuziehen. Führt der Klärungsprozess zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu keiner übereinstimmenden Beurteilung der „Möglichkeiten“, verbleibt es bei einem Disens (*Düwell in Dau/Düwell/Joussen Sozialgesetzbuch IX 4. Aufl. § 84 Rn. 68*). Eine sich anschließende Umsetzung von konkreten Maßnahmen wird von der Rahmenvorschrift des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nicht mehr erfasst (*Kossens in Kossens/von der Heide/Maaß SGB IX 4. Aufl. § 84 Rn. 40*). 11
2. Dem Betriebsrat steht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein Initiativrecht für eine Ausgestaltung des Klärungsprozesses nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX durch generelle Verfahrensregelungen zu. Soweit der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 10. Dezember 2009 ausgeführt hat, es bestehe nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX keine Verpflichtung zur Aufstellung einer Verfahrensordnung (*- 2 AZR 198/09 - Rn. 18*), folgt daraus entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin nicht, dass eine solche untersagt ist, wie § 83 Abs. 2a Nr. 5 SGB IX zeigt, oder ein Initiativrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG von vorneherein ausgeschlossen sein soll. 12

- III. Nach diesen Maßstäben sind wesentliche Regelungen der von der Einigungsstelle beschlossenen BV bEM unwirksam, weil sie nicht von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG gedeckt sind. Das führt zur Unwirksamkeit der gesamten BV bEM. 13
1. Unwirksam ist § 2.1. BV bEM. Dem Betriebsrat steht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 7 BetrVG kein Mitbestimmungsrecht zu, den Arbeitgeber zu verpflichten, sämtliche betriebsangehörigen Arbeitnehmer über das bEM zu informieren. 14
- a) Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ist bereits nach dem Anwendungsbereich der Rahmenvorschrift des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX auf diejenigen Beschäftigten begrenzt, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. 15
- b) Der Betriebsrat kann sich auch nicht auf ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG stützen, das das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer erfasst (*BAG 22. Juli 2008 - 1 ABR 40/07 - Rn. 59 mwN, BAGE 127, 146*). Die vorgesehene Information sämtlicher Beschäftigten über Ablauf und Inhalt des bEM regelt weder das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb noch soll sie dieses steuern, koordinieren oder beeinflussen. 16
2. Weiterhin ist die Bildung eines Integrationsteams nach § 3.1. BV bEM nicht von einem Mitbestimmungsrecht gedeckt. Es handelt sich nicht, wie der Betriebsrat meint, um eine bloße Verfahrensausgestaltung. Vielmehr werden damit nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX vorgesehene Zuständigkeiten der Betriebsparteien abweichend geregelt. Das kann nur durch eine freiwillige Übereinkunft von Arbeitgeber und Betriebsrat nach § 28 Abs. 2 BetrVG erfolgen, nicht aber durch Spruch der Einigungsstelle. 17
- a) Nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erfolgt die „Klärung von Möglichkeiten“ durch den Arbeitgeber ua. mit dem Betriebsrat. Hierfür ist ein Einvernehmen beider Betriebsparteien erforderlich. Die Willensbildung auf Seiten des Betriebs- 18

rats findet grundsätzlich in diesem als Gremium statt. Im Rahmen der gefassten Beschlüsse wird der Betriebsrat durch den Vorsitzenden vertreten (§ 26 Abs. 2 Satz 1 BetrVG).

- b) Demgegenüber wird durch § 3.1. BV bEM „die Durchführung des BEM“ einem Integrationsteam übertragen. Dieses soll mit den anderen Beteiligten die „Klärung von Möglichkeiten“ abschließend durchführen. Das zeigen neben § 3.1. BV bEM die in den ersten sechs Spiegelstrichen des § 3.2. BV bEM beschriebenen Aufgaben des Integrationsteams sowie insbesondere § 3.2. Spiegelstrich Nr. 7 und § 3.4. Abs. 1 BV bEM. Die Unterbreitung von Vorschlägen an den Arbeitgeber erfordert einen erfolgreich abgeschlossenen Klärungsprozess. § 3 BV bEM verlagert dieses Verfahren abweichend von § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX auf ein anderes Gremium. 19
- c) Zwar können nach § 28 Abs. 2 BetrVG Aufgaben zur selbstständigen Entscheidung auf Mitglieder des Betriebsrats übertragen werden, die Mitglieder eines von Arbeitgeber und Betriebsrat gebildeten Ausschusses sind (*BAG 17. März 2005 - 2 AZR 275/04 - zu B I der Gründe*). Es handelt sich hierbei um eine eigenständige Einrichtung im Rahmen der Betriebsverfassung und nicht um ein Hilfsorgan des Betriebsrats (*BAG 20. Oktober 1993 - 7 ABR 26/93 - zu B III 1 d der Gründe, BAGE 75, 1*). Die Bildung eines gemeinsamen Ausschusses mit Entscheidungsbefugnis kann aber nicht durch Spruch der Einigungsstelle erfolgen, sondern bedarf einer freiwilligen Übereinkunft zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber (*vgl. Raab GK-BetrVG 10. Aufl. § 28 Rn. 39, 40*). Fehlt es daran, kann ein gemeinsamer Ausschuss nicht gebildet werden. 20
- d) Darüber hinaus verstößt die Besetzungsregelung des § 3.1. Satz 2 BV bEM auch gegen § 28 Abs. 2 BetrVG, weil das vom Betriebsrat benannte Mitglied ihm nicht angehören muss. 21
3. Infolge der unwirksamen Bestimmungen über das Integrationsteam ist der Spruch der Einigungsstelle weiterhin unwirksam, als dieses „über Fälle ... informiert [wird], bei denen ein BEM ausgelöst wird“ (§ 2.2. Satz 2 BV bEM), 22

ihm Aufgaben nach § 3.2. BV bEM zugewiesen werden, es nach § 3.3. BV bEM einen Tätigkeitsbericht zu erstellen hat und nach § 4.1. BV bEM das Erstgespräch führt.

4. Ebenso sind einzelne Bestimmungen der BV bEM auch deshalb unwirksam, weil sie nicht den Klärungsprozess iSd. § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX regeln, sondern die nachfolgende Umsetzung von Maßnahmen betreffen. 23

a) Die Aufgabenstellung nach § 3.2. Spiegelstrich Nr. 8 BV bEM, die Wirksamkeit und Qualität durchgeführter Maßnahmen zu überprüfen, überschreitet ebenso wie die nach § 3.2. Spiegelstrich Nr. 9 BV bEM vorgesehene innerbetriebliche Begleitung der Arbeitnehmer bei der stufenweisen Wiedereingliederung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Diese Aufgaben sind nicht mehr Teil des Klärungsprozesses. Die vom Betriebsrat angeführten Beteiligungsrechte nach § 84 Abs. 2 Satz 6 und 7 SGB IX beziehen sich auf die dem Arbeitgeber obliegenden Pflichten innerhalb des Klärungsprozesses iSd. § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX, eröffnen aber kein Mitbestimmungsrecht für die Umsetzung oder Überprüfung von Maßnahmen unter seiner Beteiligung. 24

b) Die Erstellung einer Dokumentation über das bEM-Verfahren nach § 3.2. Spiegelstrich Nr. 10 BV bEM ist ebenfalls nicht auf den Klärungsprozess beschränkt und deshalb teilweise unwirksam. Zwar kann die Erstellung einer Dokumentation grundsätzlich zu den ausgestaltungsfähigen Verfahrensfragen iSd. § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX gehören. Vorliegend bezieht sich die Dokumentation aber auch auf die in den Spiegelstrichen Nr. 8 und Nr. 9 des § 3.2. BV bEM geregelten Aufgaben, die nicht mehr vom Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG erfasst werden (*s. oben II 4 a*). 25

c) Aus den vorstehenden Gründen hat auch § 3.3. BV bEM über die Erstellung eines jährlichen Tätigkeitsberichts teilweise keinen Bestand, soweit dessen Inhalt sich auf die Anzahl, die Darstellung und die Wirksamkeit der er-

griffenen Maßnahmen, die abgelehnten Maßnahmen und sich daraus ergebende Erkenntnisse für die Prävention sowie die weitere Arbeit erstreckt.

d) Darüber hinaus ist § 3.4. Abs. 2 BV bEM unwirksam, der für vorgeschlagene arbeitsplatzbezogene Maßnahmen die Zustimmung des Betriebsrats und für den Fall, dass eine Einigung nicht zustande kommt, deren Ersetzung durch Spruch einer Einigungsstelle bestimmt. Der Einigungsstelle fehlt die Kompetenz, für betriebliche Maßnahmen des Arbeitgebers, die nicht bereits nach den Bestimmungen des BetrVG der zwingenden Mitbestimmung unterliegen, weitergehende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu begründen. 27

5. Schließlich sind Bestimmungen der BV bEM, die die Durchführung des Klärungsprozesses regeln, nicht wirksam. 28

a) Das betrifft zunächst § 3.2. BV bEM Spiegelstrich Nr. 1 und Nr. 2 BV bEM. Dem Betriebsrat steht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG kein Mitbestimmungsrecht des Inhalts zu, bei einem Erstgespräch mit dem betroffenen Arbeitnehmer und bei der Erörterung seiner gesundheitlichen Einschränkungen sowie deren Auswirkungen durch einen von ihm benannten Vertreter anwesend zu sein. Nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erfordert der Klärungsprozess eine Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber sowie - ggfl. unter Hinzuziehung der in § 84 Abs. 2 Satz 2 SGB IX genannten Personen - eine Beratung der Betriebsparteien mit dem Ziel der Verständigung über die bestehenden „Möglichkeiten“ für ein betriebliches Eingliederungsmanagement. Davon ist ein Anwesenheitsrecht des Betriebsrats oder eines von ihm benannten Vertreters bei den Gesprächen des Arbeitgebers mit dem betroffenen Arbeitnehmer nicht umfasst (*Wullenkord Arbeitsrechtliche Kernfragen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in der betrieblichen Praxis S. 120 f. mwN; wohl auch Düwell FS Küttner S. 139, 152*). Anders als für die in § 84 Abs. 2 Satz 2 und Satz 4 SGB IX genannten Personen und Stellen sieht § 84 Abs. 2 SGB IX nicht vor, dass der Arbeitnehmer am Klärungsprozess zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu beteiligen ist. 29

b) Schließlich genügt der in § 4.4. BV bEM vorgeschriebene Formbrief (Anlage 2 zu BV bEM) nicht den Erfordernissen des § 84 Abs. 2 Satz 1 und Satz 3 SGB IX. Zu dem Ersuchen des Arbeitgebers um Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers zur Durchführung des bEM gehört - neben dem Hinweis auf die Ziele des bEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten (*BAG 24. März 2011 - 2 AZR 170/10 - Rn. 23 mwN*) - die Information, die Zustimmung zu einem bEM könne auch unter der Maßgabe erteilt werden, ein Einverständnis zur Beteiligung des Betriebsrats werde nicht erteilt (*s. oben II 1 mwN*). An einem solchen Hinweis fehlt es. 30

6. Die Unwirksamkeit der genannten Bestimmungen der BV bEM führt nach dem der Vorschrift des § 139 BGB zugrunde liegenden Rechtsgedanken (*BAG 9. Juli 2013 - 1 ABR 19/12 - Rn. 39 mwN, BAGE 145, 330*) zur Unwirksamkeit des gesamten Einigungsstellenspruchs. Der verbleibende Teil der BV bEM stellt ersichtlich keine sinnvolle und in sich geschlossene Verfahrensregelung für den Klärungsprozess nach § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX mehr dar. 31

Schmidt

K. Schmidt

Treber

Hromadka

D. Wege