

LANDEsarBEITSGERICHT NÜRNBERG

4 TaBV 8/13

4 BV 9/12

(Arbeitsgericht Bamberg - Kammer Coburg -)

Datum: 06.05.2015

Rechtsvorschriften: §§ 76, 87 BetrVG; § 100 ArbGG; § 33 BetrVG

Leitsatz:

Der Beschluss des Betriebsrats zur Überprüfung des Spruchs der Einigungsstelle im Rahmen eines gerichtlichen Verfahrens gem. § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG kann nicht bereits im Vorfeld der Entscheidung der Einigungsstelle gefasst werden. Eine Bestätigung bzw. Heilung des unwirksamen Beschlusses ist nur innerhalb der gesetzlich geregelten Ausschlussfrist von 2 Wochen möglich.

Beschluss:

1. Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Bamberg – Kammer Coburg – vom 05.02.2013, Az.: 4 BV 9/12, wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs zur Belastungsstatistik für die Schadensaußenstellen der Beteiligten zu 2.

Die Beteiligte zu 2 (künftig: Arbeitgeberin) mit Unternehmenssitz in C... betreibt im gesamten Bundesgebiet Schadensaußenstellen. Der Beteiligte zu 1 (künftig: Antragsteller) ist der im Unternehmen der Arbeitgeberin gebildete Gesamtbetriebsrat.

- 2 -

Die Beteiligten führten nach Kündigung der Gesamtbetriebsvereinbarung zur flächendeckenden Umsetzung der Geschäftsprozessoptimierung im Schadensbereich (GPO II) seit Mitte des Jahres 2011 Verhandlungen über eine Nachfolgeregelung. Diese scheiterten jedoch, insbesondere weil die Arbeitgeberin sich entgegen dem Ansinnen des Antragstellers weigerte, Aspekte des Gesundheitsschutzes mit zu regeln.

Ein erstes Einigungsstellenverfahren wurde im September 2011 wieder eingestellt, weil sich die Beteiligten nicht über den Regelungsgegenstand des Verfahrens einigen konnten.

Im weiteren Verlauf setzte das Arbeitsgericht Bamberg - Kammer Coburg - mit Beschluss vom 26.10.2011 (Az. 3 BV 15/11) eine Einigungsstelle mit dem Regelungsgegenstand „Einführung und Anwendung einer modifizierten Belastungsstatistik für die Schadensaußenstellen“ ein, ohne verbindlich zum klären, ob neben den Mitbestimmungsfragen i.R.d. § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG auch solche zum Gesundheitsschutz i.R.d. § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG von der Einigungsstelle zu klären sind.

Im Rahmen des Einigungsstellenverfahrens diskutierten die Beteiligten in sechs Sitzungen verschiedene Entwürfe (vgl. Sitzungsprotokolle Bl. 241 – 257 d.A.). Der Einigungsstellenvorsitzende leitete den Beteiligten mit Email vom 10.06.2012 den Entwurf einer Betriebsvereinbarung incl. 8 Anlagen vor (Bl. 174 – 215 d.A.).

Zur Abstimmung in der Sitzung der Einigungsstelle am 26.06.2012 reichte der Antragsteller eine auf diesem Entwurf basierende eigenen Beschlussvorlage (Bl. 216 – 240 d.A.) ein.

Durch Spruch der Einigungsstelle vom 26.06.2012 wurde – weitgehend auf der Basis des Entwurfs des Einigungsstellenvorsitzenden vom 10.06.2012 - eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Belastungsstatistik bei den Schadensaußenstellen (nachfolgend GBV) verabschiedet (Bl. 53 – 80 d.A.).

Diese enthält – soweit vorliegend von Bedeutung – auszugsweise folgende Regelungen:

„2. Zielsetzung

- (1) Die Belastungsstatistik dient dazu, Ungleichgewichte in der Belastungssituation der Schadensaußenstellen, der Gruppen und der Mitarbeiter zu erkennen, zu analysieren und steuernd eingreifen zu können. Neben

dieser Zielsetzung einer sach- und mitarbeitergerechten Arbeitssteuerung ermöglicht die Belastungsstatistik vergleichende Analysen der Schadenaußenstellen, um insbesondere Produktivitätsungleichgewichte zu erkennen, im Detail die Gründe zu analysieren und ggf. Maßnahmen zu ihrer Konsolidierung prüfen zu können.

- (2) Sie soll den Gruppenleiter bei der gleichmäßigeren Verteilung der Arbeitslast sowie einer sach- und mitarbeitergerechten Arbeitssteuerung unterstützen.
- (3) Den einzelnen Sachbearbeitern soll mit der Belastungsstatistik Gelegenheit gegeben werden, die eigene Arbeitssituation und das eigene Arbeitsverhalten zu erkennen und bewerten zu können, um es im Bedarfsfall zu verändern. Die Veränderungen sollen insgesamt zu einer weiteren Verbesserung der Rahmenbedingungen für die in der Schadenbearbeitung tätigen Mitarbeiter beitragen.

3.1 Stammdaten

...

- (3) Die Kennzahlen sowie die Schwellenwerte sind wie in Anlage 2 beschrieben, hinterlegt. ... Diese sind bezogen auf den einzelnen Sachbearbeiter in Haupt-Kennzahlen und Analyse-Kennzahlen unterteilt. Grundsätzlich wird für jede der Kennzahlen ein Schwellenwert hinterlegt. ...

...

- (5) Auf die Stammdaten haben lediglich die Mitarbeiter hinsichtlich ihrer eigenen Daten sowie der Gruppenleiter und der SASL im Rahmen ihrer Zuständigkeit Zugriff, soweit nicht in einer anderen Betriebsvereinbarung anderes geregelt ist. Weiteren Zugriff haben Mitarbeiter in der Spalte Administrator/Report-Ersteller ... ausschließlich im Rahmen von Aufgaben nach § 31 BDSG. ...

3.2 Bewegungsdaten

- (1) Für die Belastungsstatistik werden ausschließlich die erledigten Arbeitsmengen, die unerledigten Rückstände der einzelnen Sachbearbei-

ter, sowie die zur Analyse von Ungleichgewichten unbedingt erforderlichen Merkmale der Leistungserbringung und Belastung entsprechend der Anlage 2 zu dieser Gesamtbetriebsvereinbarung (Spalte Kennzahl) erfasst und gespeichert. Dabei wird zwischen Hauptkennziffern und Analysekenziffern unterschieden. Diese Erfassung und Speicherung erfolgt ausschließlich zu dem Zweck, die nach dieser Gesamtbetriebsvereinbarung zulässigen Auswertungen zu generieren.

- (2) Diese statistisch relevanten Werte werden jeweils mit einem prozentualen Schwellenwert versehen. Damit wird der individuell von einer Sachbearbeiterin erreichte Wert in ein Verhältnis zu dem entsprechenden Durchschnittswert aller Sachbearbeiter der Gruppe (differenziert nach Einsatzkriterien) gesetzt. Wird der Schwellenwert dabei nach oben oder nach unten überschritten (nachfolgende „erhebliche Abweichung“ genannt), erfolgt der Ausweis der betreffenden Sachbearbeiterdaten.
- (3) Auf diese Bewegungsdaten haben lediglich Mitarbeiter Zugriff, soweit es sich um ihre eigenen Daten handelt oder sie eine unmittelbare Vorgesetztenstellung zu der jeweiligen Person haben. ...

3.3 Auswertungen

- (1) Die zulässigen Auswertungen werden über das EDV-System COGNOS jeweils am Ende einer Arbeitswoche (Montag bis Freitag) mit den Werten dieser Woche bereitgestellt und sind abschließend in Anlage 3 geregelt. Zusätzliche Auswertungen von personenbezogenen oder personenbezieharen Daten der Belastungsstatistik ... sind ausgeschlossen.
...
- (2) Auswertungen von Gruppen mit bis zu 3 Mitarbeitern sind unzulässig und technisch zu unterbinden. ... Die Anzahl der Mitarbeiter je Gruppe wird ermittelt aus der Anzahl der in der jeweiligen Arbeitswoche nach Abs. 1 in der Gruppe eingesetzten Mitarbeiterinnen. ...
- (3) Personenbezogene oder personenbeziehare Angaben dürfen nur dann in den Auswertungen dargestellt werden, wenn und soweit es sich um erhebliche Abweichungen gemäß 3.2 Absatz 2 handelt.

...

3.4 Berechtigungskonzept

...

- (2) Dabei ist gewährleistet, dass der einzelne Sachbearbeiter jeweils zeitgleich mit seiner Gruppenleiterin Zugriff auf den Sachbearbeiterbericht und damit auf seine individuellen Daten erhält. Es ist gewährleistet, dass ausschließlich die Gruppenleiterin Zugriff auf die personenbezogenen oder personenbeziehbaren Daten der Sachbearbeiter ihrer Gruppe erhält. Über die SAS- und DB-Berichte ist ein Zugriff auf personenbezogene oder personenbeziehbare Mitarbeiterdaten technisch ausgeschlossen.

3.5 Technischer Ablauf

- (1) ... Die mitarbeiterbezogenen Daten der Belastungsstatistik werden keinem anderen System zur Verfügung gestellt, insbesondere auch nicht an eine Office-Anwendung exportiert.

...

4. Auswertungsdetails

Entsprechend den Grundsätzen der Datenenthaltbarkeit bzw. Datensparsamkeit des § 3a BDSG erfolgt zunächst eine weitgehende Anonymisierung der mitarbeiterbezogenen Daten; dabei ist die kleinste Auswertungsdimension die Gruppe als Organisationseinheit. ...

4.2 Sachbearbeiterbericht

- (1) Auf den Sachbearbeiterbericht eines einzelnen Sachbearbeiters kann von dem jeweiligen Sachbearbeiter sowie von der Gruppenleiterin nur zugegriffen werden, wenn eine erhebliche Abweichung im Sinne von 3.2 Abs. 2 gegeben ist.
- (2) Alle Kennziffern werden zunächst leer dargestellt. Erst wenn ein Mitarbeiter bei mindestens einer Haupt-Kennzahl erheblich vom Gruppendurchschnitt abweicht, werden der Gruppenleiterin im Sachbearbeiter-

- 6 -

bericht ausschließlich die Kennzahlen (Haupt- und Analysekenzahlen) mit erheblichen Abweichungen ... angezeigt.

...

- (3) Die Auswertung der 1-Wochen-Sicht darf nur zur Überprüfung von nach 5.1 Abs. 2 festgelegten Maßnahmen verwendet werden.

4.6.1 Abweichungen von Mitarbeiterwerten zum Gruppendurchschnitt

- (1) Sobald über einen Zyklus von 6 aufeinanderfolgenden 4-Wochenauswertungen in einer der 6 Hauptkennzahlen eines Mitarbeiters eine gleichartige (gleichartig sind einerseits Überschreitungen und andererseits Unterschreitungen) erhebliche Abweichung in der gleichen Kennzahl vorliegt, erhält der zuständige SASL per automatisch generierter E-Mail ohne Nennung des Mitarbeiters einen Hinweis auf die betreffende Gruppe und die Varianz beschränkt auf die jeweilige erhebliche Abweichung.
- (2) Hält diese Situation über einen Zyklus von weiteren 4 aufeinanderfolgenden 4-Wochenauswertungen in der gleichen Hauptkennzahl an, erhält auch der zuständige Direktionsbevollmächtigte einen entsprechenden Hinweis.

4.7 Befristung des Zugriffs auf die Auswertungen

- (1) 1-Wochen- und 4-Wochen-Auswertungen stehen den jeweiligen Führungsverantwortlichen ausschließlich im Rahmen der vorstehenden Berechtigungen jeweils 12 Wochen lang zur Verfügung. Danach ist der Zugriff technisch verhindert.

...

- (3) Innerhalb der vorstehenden Fristen sind etwaige Ausdrucke zu vernichten. ...

5. Personalsteuerung

- (1) Die mitarbeiterbezogenen Auswertungen haben das Ziel, Belastungs- und Leistungsunterschiede der Mitarbeiter sowie die Wirkung von Unter

- 7 -

stützungsmaßnahmen aufzuzeigen und Hilfestellung bei der Analyse der zu Grunde liegenden Ursachen zu geben. Eine erhebliche Abweichung stellt für sich alleine kein Negativmerkmal dar.

- (2) Die mittels der Belastungsstatistik gefundenen Werte sind lediglich Indikatoren für die Leistung und das Verhalten des einzelnen Mitarbeiters im Kontext seiner Arbeitsbedingungen. ...

5.1 Führungsverantwortung des Gruppenleiters

- (1) Sofern ein Sachbearbeiter in einer der 6 Hauptkennzahlen in der 26-Wochen-Sicht eine gleichartige erhebliche Abweichung in der gleichen Kennzahl aufweist, hat der Gruppenleiter seine Führungsverantwortung wahrzunehmen.
- (2) Der Gruppenleiter hat auf Basis der Daten der Belastungsstatistik das Gespräch mit seinen Mitarbeitern zu suchen und gemeinsam zu analysieren, ob die Behebung dieser Unterschiede notwendig und ohne Überlastung des Sachbearbeiters möglich ist und mit welchen Maßnahmen dies gegebenenfalls erfolgen kann. ...
- ...
- (4) Ziel des Gespräches ist es, Ergebnisse gemeinsam zu finden. Das Gespräch erfolgt nicht unter Zeitdruck und zu ungünstigen Terminen auf der Grundlage der als Anlage 6 beigefügten Leitlinie, wird entsprechend dokumentiert. Jeder Teilnehmer erhält eine Kopie der Dokumentation.

Die Anlage 2 enthält auszugsweise folgende Regelungen:

- Zielsetzung

Die Belastungsstatistik ist ein Instrument zur Erkennung von längerfristigen und signifikanten Ungleichgewichten (einschließlich deren Ursachen) in der Arbeitsbelastung und Arbeitsleistung von Sachbearbeitern, Gruppen und SAS'en.
- Dementsprechend ist der Zweck (und die Struktur) der Kennzahlen:
 - Erkennung von Ungleichgewichten bei der Arbeitsbelastung und Arbeitsleistung (Hauptkennzahlen)

- Unterstützung der Analyse der Ursachen, um ggf. zielgerichtete Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen (Analysekennzahlen)

Der Spruch der Einigungsstelle ist den Betriebsparteien vom Vorsitzenden der Einigungsstelle am 10.07.2012 zugestellt worden.

Mit der am gleichen Tag beim ArbG Bamberg - Kammer Coburg - eingegangenen Antragschrift vom 24.07.2012 macht der Antragsteller, die Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle geltend.

Er meint, der Spruch der Einigungsstelle betreffe den zu regelnden Lebenssachverhalt nicht umfassend und im Ganzen, da er keine Regelungen zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) enthalte.

Die Einigungsstelle habe ihr Ermessen fehlerhaft ausgeübt, da die Regelungen der GBV zu einer unverhältnismäßigen Kontrolldichte führten, wodurch das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter in unzulässiger Weise verletzt werde. Es erfolge bereits bei geringen Abweichungen ein Ausweis des Sachbearbeiters. Auch führten die Regelungen zu einem ständigen Leistungsdruck insbesondere im Hinblick auf einen sich ständig verändernden Bezugsmaßstab, so dass der Mitarbeiter nie wisse, welches die erwartete Durchschnittsleistung sei und wann eine erhebliche Abweichung vorliege. Daher sei es im Ergebnis so, dass die Durchschnittsleistung und damit die Anforderungen immer weiter stiegen. Nach Ansicht des Gesamtbetriebsrates führt die GBV zu einem „Hamsterrad der Leistungserfüllung“.

Es werde zudem das Bundesdatenschutzgesetz verletzt.

Die Arbeitgeberin hält den Spruch der Einigungsstelle für wirksam. Sie weist darauf hin, dass ein ständiger Leistungsdruck schon deswegen ausgeschlossen sei, weil auch Mitarbeiter mit einer überdurchschnittlichen Abweichung ausgewiesen würden, was zu einer Senkung des Gruppenschnitts führe.

Sie bestreitet mit Nichtwissen, dass ein ordnungsgemäßer Beschluss des Gesamtbetriebsrats, den Einigungsstellenspruch anzufechten, vorliege.

Wegen der konkreten Anträge der Beteiligten und ihres Vorbringens erster Instanz wird auf die Gründe der angegriffenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Bamberg – Kammer Coburg hat mit Beschluss vom 05.02.2013 die Anträge zurückgewiesen.

Es hat seine Entscheidung im Wesentlichen darauf gestützt, der Spruch der Einigungsstelle sei weder wegen eines Rechtsverstößes noch wegen Überschreitung des der Einigungsstelle nach § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG eingeräumten Ermessens unwirksam.

Die Frist des § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG von zwei Wochen nach Zuleitung des Spruchs sei für die Geltendmachung einer Ermessensüberschreitung gewahrt. Die Anfechtung des Einigungsstellenspruchs und die Einleitung des vorliegenden Verfahrens hätten auf einem ordnungsgemäßen Beschluss des Gesamtbetriebsrates beruht.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 i. V. m. dem Eingangssatz BetrVG habe der Betriebsrat, sofern keine zwingende, abschließende gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht (*Fitting*, BetrVG, § 87 Rn. 28 f.), bei der Einführung und Anwendung von technischen Überwachungseinrichtungen wie der hier in Rede stehenden Belastungsstatistik für die Schadenaußenstellen mitzubestimmen.

Der Spruch der Einigungsstelle verstoße nicht gegen höherrangiges Recht, sondern fülle dieses im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unter Beachtung der zwingenden gesetzlichen Vorgaben nur aus. Insgesamt sei durch die Regelungen der GBV sichergestellt, dass nur die erforderlichen Daten erhoben und ausgewertet werden. Die Einigungsstelle habe die Interessen sowohl der Arbeitgeberin, als auch der Arbeitnehmer berücksichtigt und im Rahmen des ihr eingeräumten Ermessens eine Regelung getroffen, die geeignet, erforderlich sowie angemessen und damit verhältnismäßig im eigentlichen Sinn sei. Eine Ermessensüberschreitung mit der Folge der Unwirksamkeit des Einigungsstellenspruchs sei nicht festzustellen.

Die Einigungsstelle habe keine regelungsbedürftigen Fragen offen gelassen oder wesentliche der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegende Regelungen in das einseitige Ermessen der Arbeitgeberin gestellt. Dies gelte auch, soweit der Antragsteller meint, Fragen des Gesundheitsschutzes (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) seien untrennbar mit den übrigen Regelungen der GBV verbunden, so dass diese zwingend in der GBV mit zu regeln

gewesen wären. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG habe der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, die der Arbeitgeber zwar aufgrund öffentlich-rechtlicher Rahmenvorschriften zu treffen hat, bei deren Gestaltung dem Arbeitgeber aber ein Handlungsspielraum verbleibt. Das Mitbestimmungsrecht setze erst dann ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht besteht und wegen Fehlens gesetzlicher Vorgaben betriebliche Regelungen verlangt, um das vom Gesetzgeber vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen (vgl. *Fitting*, BetrVG, § 87 Rn. 257). Daraus folge, dass die GBV keine betrieblichen Regelungen des Gesundheitsschutzes enthalten müsse, da die GBV keine gesetzlich vorgegebenen Handlungsspielräume auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ausfüllen wolle. Andernfalls müsste jede Betriebsvereinbarung, die im Zusammenhang mit der Regelung der Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Arbeitnehmern steht, aufgrund einer hiervon möglicherweise hervorgerufenen gesundheitlichen Drucksituation auf die Arbeitnehmer stets und immer Fragen des Gesundheitsschutzes betreffen und mitregeln. Dies widerspreche aber dem Sinn und Zweck des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Erst wenn es um konkrete Vorschriften z.B. des Arbeitsschutzgesetzes gehe, seien gesetzliche Regelungen betroffen, bei deren Ausfüllung durch den Arbeitgeber dem Betriebsrat hinsichtlich des „Wie“ ein Mitbestimmungsrecht zustehe.

Gegen den ihnen am 22.02.2013 zugestellten Beschluss haben die Verfahrensbevollmächtigten des Antragstellers mit Telefax vom 19.03.2013 Beschwerde eingelegt und sie mit Telefax vom 13.03.2015 begründet.

Der Antragsteller behauptet, nach der Ladung vom 08.06.2012 zu dem Tagesordnungspunkt „Einigungsstelle Belastungsstatistik Schaden – Bericht, Diskussion, ggf. Beschlussfassung“ sei in der GBR-Sitzung vom 19. – 21.06.2012 mit der erforderlichen Mehrheit folgender Beschluss gefasst worden:

„Der GBR beschließt für den Fall, dass von der Einigungsstelle „Belastungsstatistik/modifiziertes Berichtswesen im Schaden“ ein Spruch ohne abschließende Regelung des Themas Gesundheitsschutz gefällt wird, die gerichtliche Überprüfung dieses Spruches. Mit der rechtlichen Vertretung des GBR wird die Rechtsanwaltskanzlei S... beauftragt. Die Kosten trägt der Arbeitgeber“.

Nachdem die Arbeitgeberin außergerichtlich Zweifel an der Beschlussfassung geäußert

habe, sei am 01.08.2012 ein bestätigender Beschluss gefasst worden.

Der Antragsteller meint, die Einigungsstelle habe bei Ausübung der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG Ermessensfehler und Verstöße nach § 75 BetrVG begangen. Es würden Daten zur Kontrolle der Arbeitsleistung der Mitarbeiter erhoben und Auswertungen erstellt, ohne die Geeignetheit, Erforderlichkeit und Angemessenheit geprüft und bejaht zu haben. Die Haupttätigkeiten des Schadenssachbearbeiters (Arbeit am Telefon, Postbearbeitung) würden mit Kennzahlen (z.B. Anzahl der beantworteten Gespräche, Anzahl der bearbeiteten Vorgänge) belegt und jede Kennzahl mit Schwellenwerten (Abweichung vom Gruppendurchschnitt) hinterlegt. Diese Schwellenwerte würden nicht auf einer empirischen Herleitung basieren sondern seien fehlerhaft oder auch willkürlich festgelegt worden. Die Gruppenleiter seien auch ohne die Belastungsstatistik in der Lage, jederzeit Einblick in die elektronische Arbeitszeiterfassung der Mitarbeiter ihrer Gruppe zu nehmen und über das Telefonie-Monitoring zusätzlich in deren Telefonieverhalten. Durch die Kennzahlen und Berichte des neuen Systems sei eine umfassende Leistungs- und Verhaltensüberwachung eröffnet. An sich würden drei Kennzahlen (Anzahl bearbeiteter Vorgänge, Steuerungserfolg/Anzahl SSP-Vermittlungen und Anzahl Rückstände) genügen, um die Belastung der Mitarbeiter zu ermitteln. Wegen der Betriebsvereinbarung „Telefoniemodell Schaden“ seien die das Telefonverhalten der Mitarbeiter betreffenden Kennzahlen überflüssig. Da sich wöchentlich die Durchschnittswerte ändern würden, wisse der Mitarbeiter nie wo er stehe und woran er sich orientieren solle. Aufgrund der Vielzahl der Kennzahlen und Schwellenwerten müsse er befürchten ständig als „Abweichter“ ausgeworfen und einer Einzelkontrolle unterworfen zu werden. Dies erzeuge einen permanenten Anpassungsdruck und sei Quelle erheblicher Stressbelastung. Damit seien Arbeitnehmerinteressen nicht angemessen berücksichtigt worden. Die Regelung in Ziffer 3.3. Abs. 2 beinhalte eine zu geringe Gruppengröße und gestatte dem Arbeitgeber eine unzulässige mitbestimmungsfreie Einzelentscheidung.

Den Grundsätzen von Datensparsamkeit nach § 3a BDSG sei nicht genüge getan und ebenso wenig dem Kriterium der Erforderlichkeit gem. § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG.

Im Hinblick auf die geforderten Regelungen im Rahmen des § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG liege ein Ermessensausfall vor. Bei den §§ 3 Abs. 1 ArbSchG, 4 BildscharbV handle es sich um öffentlich-rechtliche Vorgaben, die Handlungsspielräume und damit Mitbestimmungsrechte eröffneten. Die Bestimmung von Kennzahlen bzw. deren Heranziehung zur Bewertung von Arbeitsleistungen steigere den psychischen Druck für die Mitarbeiter. Die

in einzelnen Betrieben durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen würden zeigen, dass sich ein großer Prozentsatz der Mitarbeiter durch technische Kontrollmöglichkeiten unter Druck gesetzt fühle. Ansatz des Betriebsrates sei es gewesen, die Belastungsstatistik gesundheitsbezogen zu erweitern, indem durch geeignete Kennzahlen die Balance zwischen Leistungsanforderungen, Leistungsbedingungen und nachhaltigem Gesundheitserhalt gemanagt werden sollte. Diesbezüglich seien Kennzahlen zum Controlling der Belastung der Mitarbeiter und ihrer gesundheitlichen Situation vorgeschlagen worden. Des Weiteren eine Reduktion von Kennzahlen und die Einführung einer Phase der Eigenverantwortlichkeit. Die Einigungsstelle sei gehalten gewesen, Regelungen zum Gesundheitsschutz zu treffen, wenn die beabsichtigte Datenerhebung Gesundheitsgefährdungen beim Arbeitnehmer bewirken könne. Die Zuständigkeit des Antragstellers sei gem. § 50 Abs. 1 BetrVG gegeben; jedenfalls hätten örtliche Betriebsräte die Thematik bereits gem. § 50 Abs. 2 BetrVG an ihn delegiert.

Der Antragsteller und Beschwerdeführer beantragt:

1. Auf die Beschwerde vom 18.03.2013 hin wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Bamberg – Kammer Coburg – vom 05.02.2013, Az: 4 BV 9/12 abgeändert.
2. Es wird festgestellt, dass der Spruch der Einigungsstelle über eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Belastungsstatistik für Schadensaußenstellen vom 26.06.2012, zugestellt am 10.07.2012, unwirksam ist.
3. Der Beteiligten zu 2 wird untersagt, den Spruch der Einigungsstelle über eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Belastungsstatistik für die Schadensaußenstellen vom 26.06.2012 durchzuführen.

Die Beteiligte zu 2 und Beschwerdegegnerin beantragt:

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

Zur Begründung trägt sie vor, es habe bereits an einem wirksamen Beschluss des Antragstellers zur Einleitung des Verfahrens gefehlt. Dieser habe bereits in seiner Sitzung vom 21.06.2012 und damit vor der entscheidenden Einigungsstellensitzung am 26.06.2012 einen Anfechtungsbeschluss auf Vorrat für den Fall gefasst, dass seinem Anliegen nicht voll entsprochen werde. Hierdurch würde der Sinn und Zweck eines Einigungsstellenverfahrens ad absurdum geführt. Zudem sei der Entwurf des Einigungsstellenvorsitzenden vom 10.06.2012 den Teilnehmern der GBR-Sitzung nicht mit der Tagesordnung zugeleitet worden. Ihnen sei bei der Abstimmung nicht klar gewesen, welche Änderungen des Entwurfs noch vorgenommen werden müssten, um dem Anliegen des Antragstellers voll zu entsprechen und unter welchen konkreten Bedingungen die Anfechtung greifen solle. Zum Zeitpunkt des bestätigenden Beschlusses vom 01.08.2012 sei die Anfechtungsfrist bereits abgelaufen gewesen.

Die Belastungsstatistik diene nicht einer versteckten Leistungskontrolle der Mitarbeiter in den 38 regionalen Schadensaußenstellen, sondern der Beseitigung von Ungleichgewichten in deren Belastungssituation und von bestehenden Produktivitätsunterschieden. Den Belangen der Mitarbeiter sei durch die personelle Beschränkung der Zugriffsrechte und die Regelungen eingeschränkter Verwendung der mitarbeiterbezogenen Informationen ausreichend Rechnung getragen worden. Ferner seien Gespräche zur gemeinsamen Analyse, ein Konfliktmanagement und Qualifizierungsmaßnahmen für die betroffenen Mitarbeiter geregelt worden. Anlass für ein Mitarbeitergespräch könne zudem nur eine erhebliche Abweichung in einer der sechs Hauptkennzahlen im Rahmen einer 26-Wochen-Auswertung sein. Hierdurch würden auftretende Spitzen und Einmalereignisse ausgeglichen. Eine wöchentliche Änderung der Vergleichswerte trete gerade nicht auf. Der geforderte Verzicht auf Analysekenntzahlen widerspreche der Zielsetzung des Systems, Ungleichgewichte analysieren zu können, um zielgerichtet einzugreifen. Aus der Anlage 2 der GBV ergäben sich die Erforderlichkeit der einzelnen Kennzahlen und deren Angemessenheit. Dem Grundsatz der Transparenz sei genügt, da der Schadenssachbearbeiter Zugriff auf die ihn betreffenden Daten habe.

Es sei weder zwingende Vorgabe des ArbSchG noch der BildscharbV, in Zusammenhang mit einer Belastungsstatistik und einer möglichen Leistungskontrolle Regelungen zum Gesundheitsschutz zu konkretisieren. Vielmehr falle es in die Zuständigkeit der örtlichen Betriebsräte, für die einzelnen Arbeitsplätze Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen,

wie dies bereits mehrfach praktiziert worden sei.

Zwischenzeitlich sei unter Mitwirkung desselben Einigungsstellenvorsitzenden am 25.03.2013 eine Betriebsvereinbarung zur Umsetzung der Regelungen über die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG (Kopie Bl. 690 – 749 d.A.) verabschiedet worden. Diese erfasse auch einzelne Schadensaußenstellen und schließe die zusätzlichen Belastungen durch statistische Erhebungen aufgrund der GBV mit ein.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der Schriftsätze der Beteiligten nebst Anlagen und die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

II.

1. Die Beschwerde ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 87 Abs. 1 ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 87 Abs. 2, 89, 66 ArbGG.

2. Die Beschwerde ist sachlich nicht begründet.

Der angegriffene Beschluss der Einigungsstelle vom 26.06.2012 ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Eine Überprüfung des Ermessens der Einigungsstelle gem. § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG scheidet aus, denn der Antragsteller hatte nicht innerhalb der gesetzlichen Frist einen wirksamen Anfechtungsbeschluss gefasst. Der in seiner Sitzung vom 21.06.2012 ist nicht wirksam zustande gekommen und der in der Sitzung vom 01.08.2012 erging außerhalb der gesetzlichen Anfechtungsfrist.

Der Spruch der Einigungsstelle bewegte sich im Rahmen ihrer Zuständigkeit gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG und verstößt nicht gegen höherrangiges Recht.

a) Eine gerichtliche Überprüfung des Ermessens der Einigungsstelle im Rahmen des § 76 Abs. 6 Satz 4 BetrVG scheidet vorliegend aus, denn innerhalb der gesetzlich geregelten Anfechtungsfrist von zwei Wochen nach Zuleitung des Beschlusses der

Einigungsstelle hat der Antragsteller keinen diesbezüglichen rechtswirksamen Beschluss gefasst.

- aa) Ob der Spruch der Einigungsstelle die Grenzen dies hier eingeräumten Ermessens beachtet hat, beurteilt sich alleine danach, ob die durch den Spruch getroffene Regelung als solche sich innerhalb dieser Grenzen hält, d.h. nach billigem Ermessen die Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt. Es geht hierbei um eine Kontrolle des Ergebnisses der Tätigkeit der Einigungsstelle und alleine entscheidend ist, ob die im Spruch getroffene Regelung selbst sich innerhalb der Grenzen des Ermessens hält (vgl. BAG vom 31.08.19982 – 1 ABR 27/80 – BAGE 40, 107).

Will der Betriebsrat einen Ermessensfehler der Einigungsstelle rügen, muss er dies nach § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG innerhalb von zwei Wochen nach Zuleitung des Spruches der Einigungsstelle geltend machen. Ohne Einhaltung der Frist kann er nur das Fehlen der gesetzlichen Grundlagen für die von der Einigungsstelle beanspruchte Regelungskompetenz oder die Verletzung höherrangigen Rechts rügen.

Die Versäumung der Anfechtungsfrist führt zum Erlöschen des Anfechtungsrechts, denn die Anfechtungsfrist ist nach völlig einhelliger Ansicht in Literatur und Rechtsprechung eine mit den §§ 4, 7 KSchG vergleichbare materiellrechtliche Ausschlussfrist. Eine Verlängerung der Frist oder eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand sind ausgeschlossen, da eine den §§ 5 und 6 KSchG entsprechende Vorschrift über die Zulassung verspäteter Klagen und eine verlängerte Anrufungsfrist fehlt (so BAG vom 26.05.1988 – 1 ABR 11/87 – NZA 1989, Seite 26; Richardi, BetrVG, 13. Auflage, § 76 Rz 128; jeweils m.w.N.).

- ab) Die von den Verfahrensbevollmächtigten des Antragstellers mit Telefax vom 24.07.2012 beim Arbeitsgericht Bamberg – Kammer Coburg – eingereichte Anfechtungsschrift wahrt die Frist des § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG nicht, denn diesem Vertreterhandeln lag kein wirksamer Beschluss des Antragstellers, der nur innerhalb der Anfechtungsfrist erfolgen konnte, zugrunde.

In der Sitzung des Gesamtbetriebsrates vom 19. bis 21.06.2012 wurde kein rechtswirksamer Beschluss zur Anfechtung des Einigungsstellenspruchs vom 26.06.2012 gefasst. Denn zu diesem Zeitpunkt war die Möglichkeit der Anfechtung in Ermangelung einer anfechtbaren Entscheidung der Einigungsstelle noch nicht eröffnet.

Der unter einer Bedingung - quasi auf Vorrat - gefasste Beschluss behandelte auch nicht ausreichend konkret die Voraussetzungen für die Anfechtungsentscheidung des Antragstellers.

Der Spruch der Einigungsstelle ist entsprechend der gesetzlichen Regelung frühestens ab seiner Existenz nach erfolgter Zustellung an die Betriebsparteien für diese anfechtbar. Da sich die Anfechtung nach der zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (aaO) alleine auf das Ergebnis der Arbeit der Einigungsstelle und nicht auf das Einigungsstellenverfahren selbst oder ihren tatsächlichen und rechtlichen Erwägungen bezieht, ist ohne die Existenz der im Spruch getroffenen Regelung deren Anfechtung rechtlich ausgeschlossen. Erst nach Kenntnisnahme von der getroffenen Regelung können die Betriebsparteien dem Ergebnis des Einigungsstellenverfahrens Mängel bei der Ermessensbetätigung entgegenhalten.

Wollte man den Betriebsparteien ermöglichen, bereits im Vorfeld einer abschließenden Willensbildung innerhalb der Einigungsstelle die Möglichkeit eröffnen, unter bestimmten positiven oder negativen Bedingungen eine gerichtliche Ermessensüberprüfung zu beschließen, würde hierdurch quasi ein imperatives Mandat für die Beisitzer einer Seite eingeführt, deren Handlungsspielräume dadurch eingeschränkt und der Sinn und Zweck des Einigungsstellenverfahrens konterkariert, möglichst ohne den Stichtscheid des Vorsitzenden eine einvernehmliche Kompromisslösung zu finden. Auch die Arbeit des Einigungsstellenvorsitzenden - im Wege gegenseitigen Nachgebens eine für beide Seiten akzeptable Kompromisslösung zu finden - würde in einer Art und Weise erschwert, wie es der Intention dieser betriebsverfas-

sungsrechtlichen Einrichtung nicht entspricht. Durch einen bereits im Vorfeld der Entscheidung der Einigungsstelle gefassten Anfechtungsbeschluss würde eine Perpetuierung der Meinungsverschiedenheit hin zu einer nachfolgenden gerichtlichen Auseinandersetzung vollzogen und eine Beilegung der Meinungsverschiedenheit zwischen den Betriebspartnern im Rahmen des Einigungsstellenverfahrens der Boden entzogen. Aus diesem Grunde ist von den Betriebsparteien das Ergebnis der Arbeit der Einigungsstelle abzuwarten und erst dann die rechtliche Möglichkeit eröffnet, die Ermessensentscheidung der Einigungsstelle unter Wahrung der Anfechtungsfrist einer gerichtlichen Überprüfung zu unterziehen (vgl. zur vergleichbaren Situation bei § 103 Abs. 2 BetrVG: BAG vom 07.05.1986 – 2 ABR 27/85 – NZA 1986, Seite 719).

Gegen die Zulässigkeit des Anfechtungsbeschlusses vom 21.06.2012 spricht im vorliegenden Fall auch, dass ausweislich des Sitzungsprotokolls die Anfechtung unter der Bedingung erfolgen solle, dass von der Einigungsstelle „ein Spruch **ohne abschließende Regelung des Themas Gesundheitsschutz** gefällt wird“ (vgl. Bl. 632 d.A.). Dieser Beschluss lässt gänzlich offen, welche konkreten Änderungen bzw. Ergänzungen des Entwurfs des Einigungsstellenvorsitzenden vom 10.06.2012 vorgenommen werden müssten, um dem Anspruch zu genügen, eine „abschließende Regelung des Themas Gesundheitsschutz“ darzustellen. In diesem Zusammenhang trägt der Antragsteller nicht vor, dass den Mitgliedern des Gesamtbetriebsrates am 21.06.2012 bereits die Beschlussvorlage des Antragstellers zur Sitzung am 26.06.2012 vorlag und bei welchem ihrer vom Entwurf des Einigungsstellenvorsitzenden abweichenden Inhalte es sich um eine „abschließende Regelung des Themas Gesundheitsschutz“ handeln soll. Damit lässt dieser Beschluss gänzlich ungeklärt, unter welchen konkreten Bedingungen für das noch gar nicht bekannte Ergebnis des Einigungsstellenverfahrens ein Ermessenfehler gerügt werden soll.

Hinzu kommt, dass der Gesamtbetriebsrat für eine „abschließende Regelung des Themas Gesundheitsschutz“ in den Schadensaußenstellen gemäß § 87

Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG originär gar nicht zuständig wäre, sondern die jeweils örtlichen Betriebsräte, und deshalb mit einer „abschließenden Regelung des Themas Gesundheitsschutz“ durch die gebildete Einigungsstelle auf Gesamtbetriebsratsebene gar nicht gerechnet werden konnte.

Welche Einzelfallregelungen zum Thema Gesundheitsschutz vom Antragsteller im Rahmen seiner Regelungskompetenz über die Einigungsstelle erstrebt und welche zur Bedingung für eine gerichtliche Anfechtung gemacht werden sollten, lässt die getroffene Entscheidung in der Sitzung vom 21.06.2012 offen. Mangels Bestimmtheit enthält dieser Beschluss damit keine rechtswirksame Bedingung für die prophylaktische Anfechtungsentscheidung des Antragstellers.

Nach Zuleitung des Einigungsstellenspruchs am 10.07.2012 ist von dem Antragsteller innerhalb der offenen Anfechtungsfrist von zwei Wochen kein heilender oder genehmigender Anfechtungsbeschluss gefasst worden. Da es sich bei der Anfechtungsfrist um eine materiell-rechtliche Ausschlussfrist handelt, wäre eine wiederholende oder genehmigende Beschlussfassung lediglich bis 24.07.2012 möglich gewesen und wahrt der erst in der Sitzung vom 01.08.2012 gefasste Beschluss die gesetzliche Anfechtungsfrist des § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG nicht. Zur Wahrung einer materiell-rechtlichen Ausschlussfrist muss der eine Genehmigung enthaltende Beschluss noch innerhalb der offenen Ausschlussfrist gefasst werden (vgl. Palandt, BGB, 74. Aufl., § 184 Rz 2).

Nach Ablauf der Anfechtungsfrist ist den Arbeitsgerichten jede Ermessenskontrolle des Einigungsstellenspruchs verwehrt und gilt der Spruch der Einigungsstelle, wenn er nicht aus anderem Grunde rechtsunwirksam ist, als von Anfang an rechtswirksam und insoweit ist der Rechtsgedanke des § 7 KSchG entsprechend anzuwenden (so BAG vom 26.05.1988m, aaO, KG-BetrVG, 10. Aufl., § 76 Rz 159).

Dies gilt für alle im Rahmen der Ermessensentscheidung zu berücksichtigenden Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer im Rahmen des § 76 Abs. 5 Satz 3 BetrVG. Hierzu zählen auch die von dem An-

tragsteller geltend gemachten zusätzlichen Belastungen der Mitarbeiter im Rahmen der geregelten statistischen Erfassung des Arbeitsverhaltens und des damit verbundenen Überwachungsdrucks.

b) Der Spruch der Einigungsstelle erweist sich nicht deshalb als rechtsunwirksam, weil die Zuständigkeit nicht gegeben wäre oder die Entscheidung gegen sonstiges höherrangiges Recht verstößt.

ba) Zwischen den Beteiligten ist unstrittig, dass hinsichtlich der zu regelnden Materie wegen der Verarbeitung mitarbeiterbezogener und leistungsbezogener Daten ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG eröffnet ist. Ebenfalls außer Streit steht die originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats gemäß § 50 Abs. 1 BetrVG, denn es sollte eine alle Schadensaußenstellen der Arbeitgeberin umfassende einheitliche Regelung getroffen werden.

bb) Der Spruch der Einigungsstelle vom 26.06.2012 musste nicht zwingend die von dem Antragsteller begehrten Regelungen zum Gesundheitsschutz gemäß § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG mit umfassen. Vielmehr konnte der Regelungsbereich des § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG hier bewusst ausgeklammert werden, um in gesonderten Verfahren eine umfassende Gefährdungsanalyse für die einzelnen Betriebe zu ermöglichen und die hieraus resultierenden Maßnahmen zu regeln.

Hierfür sind originär die örtlichen Betriebsräte nach § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG zuständig, da es auf die konkreten Arbeitsplätze vor Ort, die dortige räumliche und technische Ausstattung sowie die konkreten örtlichen Arbeitsbelastungen und Arbeitsabläufe sowie die personellen Gegebenheiten ankommt.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bezieht sich auf Maßnahmen des Arbeitgebers zur Verhütung von Gesundheitsschäden, die Rahmenvorschrif-

ten konkretisieren. Hierdurch soll im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer eine möglichst effiziente Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes erreicht werden. 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. Unerheblich ist dabei, ob die Rahmenvorschriften dem Gesundheitsschutz mittelbar oder unmittelbar dienen. Daher hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG auch ein Mitbestimmungsrecht bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV. Die Gefährdungsbeurteilung ist ein zentrales Element des Gesundheitsschutzes und notwendige Voraussetzung für die betriebliche Umsetzung der Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers. Kommt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Vereinbarung über die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zustande, hat gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle zu entscheiden (so BAG vom 11.02.2014 – 1 ABR 72/12 – NZA 2014, S. 989).

Hiervon haben bereits mehrere örtliche Betriebsräte bei der Arbeitgeberin Gebrauch gemacht und den Antragsteller im Rahmen des § 50 Abs. 2 BetrVG beauftragt. Dies führte im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens zur Verabschiedung der Betriebsvereinbarung zur Umsetzung der Regelung über die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG vom 25.03.2013 (Kopie Bl. 690 – 749 d.A.).

Schon wegen des Fehlens der originären Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nach § 50 Abs. 1 BetrVG war es der Einigungsstelle Belastungsstatistik verwehrt, eine umfassende Regelung zum Gesundheitsschutz anzustreben, wie vom Antragsteller begehrt.

Gründe für eine originäre Zuständigkeit des Antragstellers im Rahmen des § 50 Abs. 1 BetrVG sind von ihm nicht vorgetragen worden und auch sonst nicht ersichtlich. Insoweit folgt auch keine „Annexkompetenz“ für diese Regelungsmaterie aus der unstreitigen Zuständigkeit des Antragstellers im Rahmen des § 87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG. Dies würde in unzulässiger Weise die

originäre Regelungskompetenz der örtlichen Betriebsräte beschneiden.

- bc) Der Spruch der Einigungsstelle verletzt auch nicht die Pflicht nach § 75 Abs. 2 BetrVG, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Arbeitnehmer zu schützen, und gemäß § 32 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 BDSG personenbezogene Daten eines Beschäftigten nur dann zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen, wenn dies für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist.

Diesbezüglich hat das Erstgericht mit zutreffender Begründung festgestellt, dass die vom Antragsteller beanstandeten Regelungen zur Kontrolle, Auswertung, Dokumentation und Nutzung der aufgezeichneten Daten sich innerhalb des der Einigungsstelle eingeräumten Ermessens bewegen und neben den Belangen der Arbeitgeberin auch die der Arbeitnehmer ausreichend berücksichtigt.

Insofern kann auf die zutreffenden Ausführungen unter Ziffer II 1b des Beschlusses verwiesen und von einer rein wiederholenden Darstellung der Gründe abgesehen werden.

Danach sind die von der Einigungsstelle getroffenen Regelungen geeignet, erforderlich und angemessen, um der Zielsetzung der GBV zu entsprechen, mit der Belastungsstatistik Ungleichgewichte in der Belastungssituation der Schadensaußenstellen und der dort tätigen Mitarbeiter zu erkennen und zu analysieren, um anschließend steuernd eingreifen zu können. Insofern soll hiermit eine sach- und mitarbeitergerechte Arbeitssteuerung ermöglicht werden. Die mitarbeiterbezogenen Daten werden insofern ausschließlich zu diesem Zweck erfasst und verarbeitet, nur einem beschränkten Personenkreis zugänglich gemacht und keinem anderen System, insbesondere nicht einer Office-Anwendung, zur Verfügung gestellt.

Damit wird entgegengewirkt, dass zu Lasten des Arbeitnehmers ein Überwachungsdruck erzeugt wird, soweit es den Inhalt und den Bestand seines Arbeitsverhältnisses betrifft. Diesbezüglich sind die betroffenen Arbeitnehmer

vom Inhalt der GBV zu informieren und über die Kontrolle durch den Antragsteller aufzuklären.

- c) Da der Spruch der Einigungsstelle rechtlich nicht zu beanstanden war, konnte der Arbeitgeberin auch nicht untersagt werden, die GBV durchzuführen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss kann der Beschwerdeführer Rechtsbeschwerde einlegen.

Für den Beschwerdegegner ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Beschlusses.

Die Rechtsbeschwerde muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- 23 -

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Rechtsbeschwerdeeinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Roth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Hubmann-Bähr
ehrenamtliche Richterin

Kreser
ehrenamtlicher Richter