

**Landesarbeitsgericht Schleswig-  
Holstein**

**Aktenzeichen: 3 TaBV 39/15**

3 BV 18 a/14 ArbG Elmshorn

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 09.12.2015

Gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



## **Beschluss**

Im Namen des Volkes

**Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten  
pp.**

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 09.12.2015 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

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

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 21.05.2015 – 3 BV 18 a/14 – abgeändert:

Die Anträge werden zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

---

**Rechtsmittelbelehrung**

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf § 92 a ArbGG hingewiesen.

## **Gründe:**

### **I.**

Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat (Beteiligter zu 2.) berechtigt war/ist zur Vertragsschließung mit einem externen Dienstleister zwecks Erfassung der Arbeitszeiten von Außendienstmitarbeitern und zur Aufforderung der Außendienstmitarbeiter, mittels einer Zeiterfassungssoftware und vom Betriebsrat bereit gestellter Erfassungsbögen ihre Arbeitszeiten entsprechend erheben, speichern und verarbeiten zu lassen.

Die Beteiligte zu 1 (im Folgenden: Arbeitgeberin) ist ein führendes Unternehmen der Pharmaindustrie mit mehr als 1000 Mitarbeitern. Neben der Produktion und dem Innendienst wird ein bundesweiter Außendienst eingesetzt. Der Beteiligte zu 2. ist der dort bestehende Betriebsrat.

Für die bei der Arbeitgeberin im Außendienst tätigen Mitarbeiter gilt die Betriebsvereinbarung Arbeitszeit im Außendienst vom 18.09.2008 (Anlage Ast1, Bl. 31 – 41 d. A.). Auf der Grundlage dieser Betriebsvereinbarung können die Mitarbeiter entscheiden, ob sie im Rahmen eines sog. Pauschalmodells oder im Rahmen eines Dokumentationsmodells tätig werden. Arbeitnehmer, die sich für eine Arbeit im Pauschalmodell (Verzicht auf die Erfassung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit) entscheiden, sind gem. §§ 2 Abs. a, 6 der BV verpflichtet, nur ihre über 8 Stunden täglich hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen (Bl. 33 d. A.). Arbeitnehmer, die sich für das Dokumentationsmodell entscheiden, haben einen vorgefertigten Zeiterfassungsbogen auszufüllen (§ 7 der BV). In beiden Fällen hat der Beteiligte zu 2. (im Folgenden: Betriebsrat) vom Arbeitgeber - teils in elektronischer Form - Kopien dieser Aufzeichnungen zu erhalten (Bl. 35, 37 d. a.).

Die überwiegende Mehrheit der Außendienstmitarbeiter hatte sich hinsichtlich der Dokumentation der Arbeitszeit für das Pauschalmodell entschieden und damit von der vollumfänglichen Aufzeichnung ihrer täglichen Arbeitszeit abgesehen.

Der Betriebsrat stellte sich die Frage, ob eine Vielzahl der Außendienstmitarbeiter deutlich mehr als vertraglich gefordert arbeitet. Er wollte neue Arbeitszeitverhandlungen führen (Bl. 147 d. A.) Er teilte der Arbeitgeberin am 22. November 2013 mit, dass er plane, die täglichen Arbeitszeiten von Außendienstmitarbeitern mittels einer freiwilligen Aufzeichnung zu erheben.

Am 31.03.2014 informierte der Betriebsrat die Arbeitnehmer – ohne Abstimmung mit der Geschäftsleitung - schriftlich über das o.g. Anliegen und bat um freiwillige Teilnahme – in der Freizeit – durch Nutzung eines internet-basierten Arbeitszeiterfassungssystems eines externen Dienstleisters (L...) für mindestens zwei Wochen. Diese Firma stellt – zunächst im Rahmen einer kostenlosen vierwöchigen Nutzung - Apps bereit, mit denen von Smartphones die Arbeitszeit erfasst werden kann. In dem Anschreiben an die Mitarbeiter vom 31.03.2014 heißt es u.a. wie folgt:

**„Das Kleingedruckte:**

Wir sagen Ihnen zu, dass die erfassten Arbeitszeitdaten zu keinem anderen Zweck als dem oben genannten verwendet werden. Insbesondere werden wir die Rohdaten keinem Dritten zur Verfügung stellen. Die Arbeitgeberseite wird lediglich die anonymisierte Auswertung erhalten. Die Rohdaten werden 4 Wochen nach Abschluss der Erhebung gelöscht. ... Der Betriebsrat ist der alleinige Auftraggeber der Firma L....

Die Teilnahme ist freiwillig. Selbst nach zugesagter Teilnahme kann jederzeit die Teilnahme an dem Projekt ohne Fristen und ohne Begründung beendet werden. Das Erfassungssystem wird von einem externen Dienstleister betrieben. Die von Ihnen erfassten Zeitdaten werden auf einem externen Server dieser Firma gesammelt, von uns .... heruntergeladen und .... von uns ausgewertet.“ (Anlage ASt. 2 (Bl. 43 d.A.)

Die Außendienstmitarbeiter sollten durch die Rücksendung der E-Mail ihre Bereitschaft erklären, an der Arbeitszeiterfassung teilzunehmen. Darin enthalten sollte die Erklärung sein „ Ja, ich will mitmachen und der BR darf mit meiner betrieblichen E-Mail-Adresse ein kostenloses Arbeitszeitkonto eröffnen“ (Bl. 156, 159 d. A.).

Wegen Bedenken hinsichtlich der Zulässigkeit der einseitig durch den Betriebsrat initiierten Arbeitszeiterfassung stoppte die Arbeitgeberin nach vorhergegangener Korrespondenz am 10.04.2014 die Zeiterfassung durch die Firma L.... Die Arbeitgeberin teilte L... dabei mit, dass es künftig keinerlei geschäftliche Beziehungen geben

werden. L... löschte die zwischenzeitlich erhobenen Daten (Anlage ASt. 10, Bl. 63 f. d. A.).

Am 14.05.2014 leitete die Arbeitgeberin das vorliegende Verfahren ein, gerichtet auf die Feststellung, dass der Betriebsrat zu einer derartigen Vorgehensweise nicht berechtigt ist (Bl. 3 d. A.). Mit Schriftsatz vom 30.09.2014 formulierte sie Hilfsanträge, die sie im Kammertermin am 05.02.2015 stellte, verbunden mit dem Hinweis, die Anträge aus der Antragsschrift stelle sie nicht.

Neben dem vorliegenden Verfahren stritten die Betriebsparteien vor dem Arbeitsgericht Elmshorn – Az. 2 BV 28 c/14 über die Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Auskunftserteilung über die Arbeitszeiten der nach dem Pauschalmodell tätigen Beschäftigten im Sinne der BV Arbeitszeit vom 08.05.2008. Sie schlossen schließlich am 21.01.2015 einen Vergleich, in dem sich die Arbeitgeberin zur Erteilung bestimmter schriftlicher Auskünfte über die Arbeitszeit u.a. der Beschäftigten im Außendienst verpflichtete.

Der Anregung des Arbeitsgerichts vom 05.02.2015, das vorliegende Verfahren für erledigt zu erklären (Bl. 95 d.A.), folgten die Beteiligten nicht. Sie verhandeln seither zur Thematik Arbeitszeiterfassung und können nach einer Mitte Juni 2015 getroffenen Regelungsabrede im Falle der Nichterzielung von Gesprächsergebnissen eine schon konkret benannte Einigungsstelle anrufen.

Die Arbeitgeberin hat dem Betriebsrat stets vorgeworfen, er überschreite seine betriebsverfassungsrechtlichen und datenschutzrechtlichen Kompetenzen (Bl. 114 d.A.). Das geschehe mit Blick auf vom Betriebsrat am 06.05.2015 im Rahmen von geführten Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen erfolgten manuellen Befragungen der Arbeitnehmer über Unterhaltslasten, Schwerbehinderteneigenschaft etc. zum wiederholten Mal (Bl. 102, Anlage ASt. 13, Bl. 107 d. A.). Die Arbeitgeberin hat stets die Ansicht vertreten, der Betriebsrat verstoße mit einem derartigen Vorgehen gegen § 77 Abs. 1 BetrVG, da sie als Arbeitgeberin die Betriebsvereinbarungen durchführe, nicht der Betriebsrat. Auch liege ein Verstoß gegen das Datenschutzgesetz und den Grundsatz der Datensparsamkeit vor.

Mit Antragsänderung vom 30. September 2014 hat die Arbeitgeberin vor dem Arbeitsgericht dann beantragt:

1. festzustellen, dass der Beteiligte zu 2. nicht berechtigt war, ohne Einwilligung der Beteiligten zu 1. einen Vertrag mit der Firma L... zu schließen, dessen Vertragsgegenstand die Erfassung der Arbeitszeiten von im Außendienst tätigen Mitarbeitern war, und die im Außendienst tätigen Mitarbeiter aufzufordern, ihre Arbeitszeiten mittels der durch die Firma L... zur Verfügung gestellten Arbeitszeiterfassungssoftware zu erheben und/oder zu speichern und/oder zu verarbeiten,
2. festzustellen, dass der Beteiligte zu 2. nicht berechtigt war, die im Außendienst tätigen Mitarbeiter der Beteiligten zu 1. am 10. April 2014 aufzufordern, ihre Arbeitszeiten mittels eines seitens des Beteiligten zu 2. bereitgestellten Arbeitszeiterfassungsbogens zu erheben und/oder zu speichern und/oder zu verarbeiten.

Der Betriebsrat hat die Anträge für Globalanträge erachtet. Die Erhebung sei zulässig gewesen. Einer Zustimmung der Arbeitgeberin habe es nicht bedurft. Die Mitarbeiterbefragung habe auf freiwilliger und anonymer Basis durchgeführt werden sollen, mit Einverständnis der Mitarbeiter zur Datenerhebung und Verarbeitung.

Das Arbeitsgericht hat den Anträgen der Arbeitgeberin mit Beschluss vom 21.05.2015 stattgegeben. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf Tatbestand, Anträge und Entscheidungsgründe des Urteils verwiesen. Gegen diese dem Betriebsrat am 29.05.2015 zugestellte Entscheidung hat er am 11.06.2015 Beschwerde eingelegt, die nach Fristverlängerung bis zum 31.08.2015 am 31.08.2015 begründet wurde.

Der Betriebsrat ergänzt und vertieft im Wesentlichen sein erstinstanzliches Vorbringen. Das vorliegende Verfahren hält er letztendlich für unzulässig. Der Betriebsrat hebt hervor, die streitige Art der Arbeitszeiterfassung sei zulässig, aber heute nicht mehr Thema. Es gebe den Vergleich zum Az. 2 BV 28 c/14, auf Grund dessen ihm

schon schriftliche Auskünfte erteilt würden. Derzeit erörtere der Betriebsrat ganz andere Arbeitszeitmodelle, wie z.B. eine Ausweitung der Vertrauensarbeitszeit oder der Tätigkeit in Home-Offices. Mit der Arbeitgeberin sei im Rahmen der Gespräche vorsorglich zur Ermöglichung einer zügigen Herbeiführung von Gesprächsergebnissen die Regelungsabrede zur möglichen Anrufung einer Einigungsstelle getroffen worden. Auf die Firma L... werde nicht mehr zurückgegriffen.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 21.05.2015 – Az. 3 BV 18 a/14 – abzuändern und die Anträge zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin hält den angefochtenen Beschluss sowohl in tatsächlicher als auch in rechtlicher Hinsicht für zutreffend. Ihres Erachtens bestehe Wiederholungsgefahr. Sie müsse jeden Tag damit rechnen, dass der Betriebsrat eine derartige Vorgehensweise wie mit L... wiederhole.

Die Arbeitgeberin stellt am Ende der Verhandlung die Anträge aus der Antragschrift, die da lauten:

1. festzustellen, dass der Beteiligte zu 2. nicht berechtigt ist, ohne Einwilligung der Beteiligten zu 1. einen Vertrag mit einem Dritten zu schließen, dessen Vertragsgegenstand die Erfassung der Arbeitszeiten von im Außendienst tätigen Mitarbeitern ist, und die im Außendienst tätigen Mitarbeiter der Beteiligten zu 1. aufzufordern, ihre Arbeitszeiten mittels der durch den Dritten zur Verfügung gestellten Arbeitszeiterfassungssoftware zu erheben und/oder zu speichern und/oder zu verarbeiten,
2. festzustellen, dass der Beteiligte zu 2. nicht berechtigt ist, die im Außendienst tätigen Mitarbeiter der Beteiligten zu 1. aufzufordern, ihre Arbeitszeiten mittels eines seitens des Beteiligten zu 2. bereitgestellten Arbeitszeiterfassungsbogens zu erheben und/oder zu speichern und/oder zu verarbeiten.

Die Arbeitgeberin erklärt, die im vom Betriebsrat angefochtenen Beschluss vom 21.05.2015 ausgeurteilten Anträge stelle sie lediglich als Hilfsanträge.

Der Betriebsrat beantragt,

diese Anträge zurückzuweisen

Er hält sie für unzulässig.

Die Akte des Arbeitsgerichts Elmshorn zum Az. 2 BV 28 c/14 ist beigezogen worden.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Protokolle verwiesen.

## II.

Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft, form- und fristgemäß eingelegt und begründet worden.

Dass weder die Beschwerdeschrift noch die Beschwerdebegründung einen Antrag enthalten, ist vorliegend unschädlich. Der Beschwerdebegründung ist klar zu entnehmen, dass der Betriebsrat sich mit seinem Begehren gegen den gesamten vorinstanzlichen Beschluss wendet und ihn insgesamt abgeändert haben wollte. Bei einer derartigen Fallkonstellation ist das Fehlen eines Antrags unschädlich (Schwab-Weth/Busemann, Kom. zum ArbGG, Rz. 21 zu § 89 m.w.N.).

B. Die Beschwerde des Betriebsrats ist auch begründet.

Für das Begehren der Arbeitgeberin liegen die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO nicht vor. Die Feststellungsanträge sind unzulässig.

1. Maßgeblicher Antragsgegenstand für die Entscheidung im Beschwerdeverfahren sind die Anträge der Arbeitgeberin, über die entschieden worden ist.

a) Die Arbeitgeberin hat ausweislich des Protokolls vom 05.02.2015 im Anhörungstermin ausdrücklich nicht die Anträge aus der Antragschrift gestellt, vielmehr nur die mit Schriftsatz vom 30.09.2014 angekündigten Anträge. Ausweislich des Tenors der vom Betriebsrat angefochtenen Entscheidung ist auch nur über diese Anträge entschieden worden, und zwar zu Gunsten der Arbeitgeberin.

b) Die tatsächlich gestellten Anträge haben einen anderen, wesentlich engeren Verfahrensgegenstand. Nach ihrem eindeutigen Wortlaut sind die letztendlich gestellten Anträge nur auf die Vergangenheit bezogen, beschränken sich ausdrücklich an Stelle der ursprünglich abstrakt gefassten Beauftragung externer Dienstleister auf eine Beauftragung der Firma L... und beanstanden explizit an Stelle von ursprünglich allgemein erwähnten, vom Betriebsrat erstellten Arbeitserfassungsbögen die am 10.04.2014 bereitgestellten Arbeitszeiterfassungsbögen.

Es kann hier dahingestellt bleiben, ob eine derart weit gefasste abstrakte Antragstellung, wie sie ursprünglich am 14. Mai 2014 formuliert wurde, zulässig ist. Darauf kommt es vorliegend nicht an.

2. Die Anträge aus der Antragschrift vom 14.05.2014 sind vor dem Landesarbeitsgericht im vorliegenden Verfahren kein zulässiger Verfahrensgegenstand.

a) Zwar kann auch ein in erster Instanz voll obsiegender Antragsteller gem. § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 533 ZPO noch in zweiter Instanz eine Antragsenerweiterung vornehmen. Möglich ist dies aber nur durch eine Anschlussbeschwerde (BAG vom 10.02.2009 - 1 ABR 93/07 – Juris- Rz. 22). Daran fehlt es hier.

b) Eine Anschließung der Arbeitgeberin an das Rechtsmittel des Betriebsrats ist nicht wirksam erfolgt. Die Anschließung an die Beschwerde eines Beteiligten gem. § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO i.V.m. § 87 Abs. 2 Satz 1, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG ist nur bis zum Ablauf der den übrigen Beteiligten gesetzten Frist zur Beschwerdeerwiderung zulässig. Diese war bei Abgabe der Erklärung der Arbeitgeberin zum Antragsinhalt verstrichen. Die Frist zur Beschwerdeerwiderung lief ab am 05.10.2015. Die Arbeitgeberin hat ihre Erklärung erst am Schluss des Anhörungstermins vor der Beschwerdekammer am 09.12.2015 abgegeben.

3. Den beiden tatsächlich zur Entscheidung gelangten Anträgen der Arbeitgeberin, den ehemaligen Hilfsanträgen, fehlt bereits das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse. Sie sind unzulässig.

a) Nach § 256 Abs. 1 ZPO ist für die Zulässigkeit eines Feststellungsbegehrens ein besonderes rechtliches Interesse daran erforderlich, dass das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses durch eine gerichtliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Es handelt sich um eine – sogar noch im Rechtsbeschwerdeverfahren zu prüfende - Prozessvoraussetzung. Sie stellt sicher, dass die Gerichte das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses tatsächlich klären können und nicht über bloße Meinungsverschiedenheiten der Betroffenen befinden. Es gehört nicht zu den Aufgaben der Gerichte, einem Beteiligten zu bescheinigen, ob er im Recht war oder nicht, oder eine alle Verfahrensbeteiligten interessierende Rechtsfrage gutachterlich zu klären. Erforderlich ist damit grundsätzlich, dass es sich um ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis handelt. Wird die Klage auf Feststellung eines vergangenen Rechtsverhältnisses gerichtet, so ist sie nur dann zulässig, wenn sich aus der Feststellung noch Rechtsfolgen für die Gegenwart oder die Zukunft ergeben (BAG vom 20.01.2015 – 1 ABR 1 /14 – Juris, Rz. 18; vgl. BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 15/05 - Rn. 19 m.w.N., BAGE 118, 131). Für einen Feststellungsantrag, der ursprünglich auf ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis gerichtet war, gilt nichts anderes. Wird ein zunächst gegenwärtiges Rechtsverhältnis während des Rechtsstreits durch Zeitablauf oder Änderung tatsächlicher Umstände zu einem vergangenen, bleibt die Feststellungsklage nur zulässig, wenn sich aus der erstrebten Feststellung konkrete

gegenwärtige oder zukünftige Rechtsfolgen ableiten lassen (vgl. BAG 21. Juli 2009 - 9 AZR 279/08 - Rn. 22 m.w.N.; 19. Februar 2003 - 4 AZR 708/01 - zu I 2 der Gründe m.w.N.). Dabei muss das rechtliche Interesse i.S.v. § 256 Abs. 1 ZPO an der Feststellung des streitigen Rechtsverhältnisses selbst bestehen; ein Interesse an der Klärung streitiger Vorfragen genügt nicht (BAG vom 20.01.2015 – 1 ABR 1 /14 – Juris, Rz. 18; BAG 28. April 2009 - 1 ABR 7/08 - Rn. 10).

b) Danach fehlte und fehlt der Arbeitgeberin das besondere Interesse an der begehrten Feststellung.

(1) Es besteht schon kein schutzwürdiges Interesse an der begehrten Feststellung. Der Antrag ist nicht auf ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis gerichtet. Mit ihm wird eine rein vergangenheitsbezogene Feststellung begehrt (vgl. hierzu BAG vom 20.01.2015 – 1 ABR 1 /14 – Juris, Rz. 22). Das zur Entscheidung gestellte Rechtsverhältnis kann keine gegenwärtigen oder zukünftigen Rechtsfolgen nach sich ziehen. Die Beziehung zu L... ist beendet. Der Betriebsrat beabsichtigt auch nicht, wieder an L... heranzutreten. Das hat er ausdrücklich erklärt. Davon ist die Kammer auch überzeugt. Es gibt keine anderslautenden Anhaltspunkte dafür, dass der Betriebsrat wieder auf L... zurückgreift, im Gegenteil: Der Betriebsrat wollte im Zusammenhang mit seinem Vorgehen keine Kosten und keine verbindlichen Vertragsbeziehungen auslösen. Die kostenfreie Nutzungsmöglichkeit für L... ist schon verbraucht. Soweit die Arbeitgeberin von einem anderen Willen des Betriebsrats in Bezug auf L... ausgeht, beruht dieses ausschließlich auf Spekulation. Ihre Annahme ist durch keinerlei Fakten belegt. Das gilt im Übrigen auch für andere Dienstleister.

(2) Auch der ausgeurteilte Antrag zu 2. ist ausschließlich vergangenheitsbezogen. Der 10. April 2014 ist lange verstrichen. Die Aushändigung der Arbeitszeiterfassungsbögen, welchen Inhalt sie auch immer hatten, kann sich für diesen Tag nicht wiederholen.

(3) Die Anträge der Arbeitgeberin liefen daher darauf hinaus, der Arbeitgeberin im Sinne eines Rechtsgutachtens die Richtigkeit seiner Rechtsauffassung zu bestätigen. Ein solches Begehren ist kein zulässiges Antragsziel einer Feststellungsklage

(vgl. BAG vom 17.09.2013 - 1 ABR 24/12 – Juris Rz. 16; BAG vom 11.06.2002 – 1 ABR 44/01 – Rz. 30; BAG vom 22.07.2014 - 1 ABR 9/13 – Juris Rz. 19).

c) Allein die theoretische Möglichkeit, dass künftig ein derartiger Streitfall eintreten könnte, reicht zur Begründung eines alsbaldigen Feststellungsinteresses nicht aus (BAG 13. Oktober 1987 - 1 ABR 10/86 - aaO). Abgesehen davon fehlt dem Antrag ausdrücklich der Zukunftsbezug. Zudem ist die Beschwerdekammer nach den Erörterungen im Anhörungstermin davon überzeugt, dass ein derartiger vergleichbarer Streitfall gegenwärtig auch nicht ansatzweise absehbar ist. Die Thematik Arbeitszeiterfassung wird ausführlich zwischen den Betriebsparteien erörtert und verhandelt, teilweise mit angedachten vollständig anderen Arbeitszeitmodellen. Die Arbeitgeberin hat sich im Verfahren 2 BV 28 c/14 vor dem Arbeitsgericht Elmshorn zur Aushändigung bestimmter schriftlicher Arbeitszeitauskünfte verpflichtet. Es existieren keinerlei Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Wiederholungsgefahr. Dass der Betriebsrat am 06. März 2015 sich anlässlich der Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen mit einer manuellen Erhebung an die Mitarbeiter/innen gewandt hat, ist sein gutes Recht und diente auch dem Schutz der Arbeitgeberin, ging es ihm doch um u.a. gesicherte aktuelle Kenntnisse der für Zahlungsansprüche maßgeblichen Sozialdaten. So wird auch gewährleistet, dass das Sozialplanvolumen korrekt errechnet wird. Verstöße durch dieses Vorgehen gegen betriebsverfassungsrechtliche Normen und datenschutzrechtliche Normen sind auch nicht ansatzweise ersichtlich.

4. Auf die Beschwerde des Betriebsrats war der angefochtene Beschluss daher abzuändern. Die Anträge der Arbeitgeberin waren zurückzuweisen. Sie sind unzulässig.

Dieser Beschluss ergeht gerichtskosten- und gebührenfrei.

Die Rechtsbeschwerde war nicht zuzulassen. Die Voraussetzungen der §§ 92, 72 ArbGG lagen nicht vor. Vorliegend handelt es sich ausschließlich um eine Einzelfallentscheidung.